

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

**MÉMOIRE
PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN LOISIR, CULTURE ET TOURISME**

PAR SYLVIE HARVEY

**ANALYSE DES CONDITIONS OPTIMALES
D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION DES BÉNÉVOLES EN LOISIR**

DÉCEMBRE 2001

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

REMERCIEMENTS

C'est avec beaucoup de gratitude que je tiens à remercier monsieur André Thibault, Ph. D., professeur au Département des sciences du loisir et de la communication sociale à l'Université du Québec à Trois-Rivières et directeur du Laboratoire en loisir et vie communautaire. Ma gratitude porte non seulement sur le fait d'avoir accepté la direction de mon travail, mais plus encore sur l'enthousiasme qu'il a démontré tout au long de cette aventure. Son soutien, ses critiques et ses encouragements m'ont alimentée et ont permis la complétude de ce projet.

Mes remerciements à monsieur Rosaire Garon du ministère de la Culture et des Communications qui a répondu avec empressement et précision à mes questions ainsi qu'à madame Marie Lefebvre de la bibliothèque de l'UQTR pour le support fourni tout au long de ma recherche.

Je tiens à remercier aussi Julie Fortier pour son aide et son appui constant et Claudine Tremblay pour la précision de ses corrections. Un gros merci à mon conjoint Marcel Dubé pour son soutien quotidien ainsi qu'à July et Adam pour leurs encouragements à poursuivre dans cette laborieuse démarche. Merci aussi à Claude, Carole, Nicole, Marie-Paule, Guy et Hélène, qui par leur regard sur moi me rendent fière de cet exploit. Finalement, merci à tous les gens du Département des sciences du loisir et de la communication sociale qui m'ont souri tout au long de cette aventure que fut cette maîtrise.

SOMMAIRE

Le but de ce mémoire est d'examiner les activités de formation et d'apprentissage vécues par les bénévoles en loisir en vue de découvrir les conditions optimales permettant le développement des compétences des personnes qui œuvrent bénévolement à l'intérieur de différents secteurs du loisir québécois. Nous croyons que certaines variables influencent le choix des moyens et la satisfaction des bénévoles face aux types d'activités d'apprentissage offerts. Il s'agit de variables indépendantes reliées à la personne (sexe, âge, niveau de scolarité, situation professionnelle, région d'appartenance), à la tâche (C.A., spécialiste, soutien) et au type d'organisme (sport, plein air, art, culture, science, activité sociale, événement, comité ou association) en lien avec la satisfaction des bénévoles dans leur engagement.

Pour les fins de ce mémoire, l'instrument de mesure utilisé est un questionnaire réalisé à la suite de 39 entrevues semi-dirigées et de cinq groupes de discussion effectués auprès de bénévoles et professionnels en loisir. Un prétest de l'instrument de mesure a été conduit auprès de 51 bénévoles en loisir. Le questionnaire a été posté le 22 mai 2001, et les analyses s'appuient sur les 788 questionnaires remplis et retournés au Laboratoire en loisir et vie communautaire de l'Université du Québec à Trois-Rivières en date du 22 octobre 2001. Le tableau 1 montre la répartition des répondants.

Tableau 1

**Répartition en pourcentage de l'échantillon selon le sexe,
le niveau d'étude et la situation professionnelle.**

Bénévoles			
Nombre	N = 788	Sexe	
		Femmes	47 %
		Hommes	53 %
Niveau d'étude		Situation professionnelle	
Primaire	4,6 %	Études	4,1 %
Secondaire	21,5 %	Retraite	30,3 %
Professionnel	11,8 %	Chômage	0,9 %
Collégial	21,0 %	Travail à temps plein	51,3 %
Universitaire 1 ^{er} cycle	27,3 %	Travail à temps partiel	8,8 %
Universitaire 2 ^e , 3 ^e cycle	12,1 %	À la maison	1,8 %
Autres	0,4 %	Autre, précisez	0,9 %
Je préfère ne pas répondre	1,3 %	Je préfère ne pas répondre	1,9 %

Des analyses de fréquences, factorielles et corrélationnelles, ont pu démontrer que peu de liens existent entre la nature des activités et les variables indépendantes reliées à la personne. Globalement, les gens ont une relative satisfaction face aux

activités de formation et d'apprentissage. En effet, sur une échelle de 1 à 10, « 1 » signifiant que le bénévole est « totalement insatisfait » alors que « 10 » indique qu'il est « totalement satisfait », 62,6 % des bénévoles se disent satisfaits à un degré de 8 à 10 alors que 35,2 % figurent dans un groupe de 4 à 7 sur l'échelle et seulement 2,2 % des bénévoles sont insatisfaits de la formation reçue. Cependant les premières observations indiquent que les bénévoles satisfaits des activités d'apprentissage le sont aussi de leur organisation, alors qu'à l'inverse, les bénévoles ayant précisé qu'ils étaient insatisfaits des activités d'apprentissage sont aussi insatisfaits des conditions générales de l'organisation à l'intérieur de laquelle ils œuvrent. Dans une grande proportion, on remarque que les bénévoles préfèrent davantage les activités d'apprentissage de type informel à celles dont le caractère est plus normatif.

Cette recherche nous a permis de mieux comprendre quelles sont les conditions favorisant la satisfaction des bénévoles en loisir.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	II
SOMMAIRE	III
TABLE DES MATIÈRES	V
LISTE DES TABLEAUX	VI
CHAPITRE 1 : INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
L'IMPORTANCE ET L'ENVIRONNEMENT DU BÉNÉVOLAT	3
<i>Définitions du bénévolat</i>	9
<i>Spécificité du bénévolat en loisir</i>	10
<i>Bénévolat en loisir et compétence</i>	14
<i>Théorie d'apprentissage et formation</i>	17
OBJECTIF DE L'ÉTUDE.....	22
UNE ÉTUDE SPÉCIFIQUE DANS UN PROJET PLUS LARGE	23
CHAPITRE 2 : ARTICLE	25
RÉSUMÉ.....	28
INTRODUCTION	29
<i>Design de la recherche</i>	39
MÉTHODOLOGIE	42
<i>La population</i>	42
<i>Instrument de mesure</i>	42
<i>Résultats</i>	44
Portrait des répondants.....	44
Moyens d'apprentissage	47
Satisfaction générale	51
<i>Commentaires</i>	57
CONCLUSION.....	62
RÉFÉRENCES	64
RÉFÉRENCES	67
ANNEXES	72

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Répartition en pourcentage de l'échantillon selon le sexe, le niveau d'étude et la situation professionnelle..	III
Tableau 2	Pourcentage des Québécois de 15 ans et plus œuvrant bénévolement et moyenne des heures offertes au cours de l'année 2000.	5
Tableau 3	Répartition en pourcentage des bénévoles selon les types d'organismes de loisir	7
Tableau 4	Répartition en pourcentage des bénévoles selon les types d'associations françaises.....	8
Tableau 5	Dimensions et paramètres de recherche spécifiques au Laboratoire et au mémoire..	24
Tableau 6	Dimensions, sous-dimensions et questions relatives aux concepts de bénévolat et de formation..	41
Tableau 7	Répartition en pourcentage des répondants selon le sexe, le niveau d'étude et la situation professionnelle..	45
Tableau 8	Répartition en nombre et en pourcentage des bénévoles selon les catégories de tâches et le type d'organismes de loisir.....	46
Tableau 9	Distribution de fréquences en pourcentage des activités d'apprentissage jugées les plus utiles.....	48
Tableau 10	Répartition en pourcentage des activités d'apprentissages jugées les plus utiles selon le type d'activités informelles (A = autoapprentissage) ou formelles (F).....	49
Tableau 11	Niveau d'accord face aux qualificatifs relatifs à l'activité jugée la plus utile.	50
Tableau 12	Pourcentage des réponses relatives au niveau de satisfaction générale des bénévoles face à la formation reçue.	51
Tableau 13	Pourcentage de répondants se disant « tout à fait d'accord » ou « plutôt en accord » avec les énoncés relatifs à leur organisme, et ce, selon le groupe des « insatisfaits », l'ensemble des répondants et le groupe des « satisfaits »	53
Tableau 14	Répartition des répondants pour qui les activités d'apprentissage formelles et informelles ont été jugées « beaucoup » utiles, selon les variables personnelles.....	55

CHAPITRE 1 : INTRODUCTION GÉNÉRALE

CHAPITRE 1 INTRODUCTION GÉNÉRALE

Nous pouvons tous remarquer que les bénévoles effectuent un nombre croissant de tâches utiles à notre communauté. À lui seul, le secteur du loisir englobe une grande proportion de ce travail effectué bénévolement. La qualité du service ou du produit offert étant un préalable pour un bon nombre de tâches exécutées par les bénévoles, comment peut-on gérer la compétence des centaines de milliers de personnes bénévoles sans alourdir par des activités de formation l'engagement qu'ils consentent si généreusement à offrir aux organisations? Un tiraillement nous semble évident entre ce besoin d'offrir un service de qualité d'une part et d'autre part les motivations ainsi que le temps disponible aux bénévoles pour maîtriser les compétences reliées à leurs tâches respectives.

Par exemple, le phénomène de la violence dans les sports requiert un support et une formation particulière afin que les actions posées par les entraîneurs soient efficaces. Comme les bénévoles donnent déjà amplement de leur temps libre à l'entraînement proprement dit, il devient souvent ardu d'offrir la formation utile à une saine gestion de la violence. Ceci n'est qu'un exemple parmi tant d'autres qui illustre la difficulté de former les bénévoles. Mais alors comment acquiert-on les connaissances et les compétences nécessaires à l'exécution des tâches inhérentes au travail bénévole? Cette question nous semble importante et justifie, nous le croyons, un regard particulier sur l'environnement et le contexte de l'apprentissage et de la formation des bénévoles en loisir.

L'importance et l'environnement du bénévolat

Statistique Canada a effectué pour la première fois en 1997 une enquête spécifique sur le don, le bénévolat et la participation des Canadiens (ENDBP). L'ampleur de cette recherche fait en sorte qu'elle constitue l'évaluation la plus complète jamais réalisée au Canada, et selon Statistique Canada, à travers le monde. En 2000, l'ENDBP fut reprise afin de vérifier les changements pouvant être survenus au fil des ans. Ainsi, le rapport présenté en août 2001¹ indique qu'un peu plus de 6,5 millions de Canadiens ont mis gratuitement leur temps et leurs compétences à la disposition de groupes ou d'organismes pendant la période du 1^{er} octobre 1999 au 30 septembre 2000. Cette même recherche précise que 19 % de la population québécoise âgée de 15 ans et plus a œuvré bénévolement à l'intérieur d'organismes divers en donnant en moyenne 159 heures annuellement. Entre autres, cette enquête rapporte qu'au niveau canadien :

- ↳ la plupart des bénévoles ont un emploi (67 %);
- ↳ le taux de bénévoles et les heures de bénévolat augmentent généralement en fonction du niveau de scolarité.

On observe donc que les caractéristiques de temps disponible et de scolarité présentent une certaine corrélation avec l'implication des gens dans les secteurs du bénévolat.

¹ Hall, M., McKeown, L. & Roberts, K. (2001). *Canadiens dévoués, Canadiens engagés. Points saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*. Statistique Canada. Ottawa.

De manière spécifique, le tableau 2 présente les résultats de l'ENDBP 2001 relativement à la population québécoise. Nous y constatons que, contrairement à la moyenne canadienne, les hommes qui effectuent du bénévolat (20 %) sont en nombre supérieur aux femmes (18 %) et y œuvrent pendant un nombre plus élevé d'heures (hommes : 170 heures, femmes : 148 heures). Parmi les variations observées entre les Québécois et l'ensemble des Canadiens, on remarque entre autres que le plus grand nombre moyen d'heures travaillées bénévolement est réalisé par les gens détenant un diplôme d'études secondaires, alors qu'en nombre d'individus, le pourcentage de bénévoles ayant complété des études postsecondaires et universitaires est plus élevé. Par ailleurs, si l'on examine le revenu du ménage, ce sont les individus ayant un revenu inférieur à 20 000 \$ qui fournissent le plus grand nombre d'heures moyen, alors qu'en nombre d'individus ce sont les personnes ayant un revenu de ménage de 80 000 \$ et plus qui sont les plus présents. Nous sommes d'avis que tous ces facteurs peuvent présenter des contextes variés favorisant ou restreignant les activités d'apprentissage.

Alors que le portrait offert par Statistique Canada dénombre 1 135 000 bénévoles québécois, le ministère de la Culture et des Communications du Québec (MCCQ), qui procède depuis 1979 à des enquêtes sur les pratiques culturelles de sa population, pose le problème différemment et arrive pour sa part à un nombre de 1 875 000 bénévoles à l'intérieur de l'Enquête de 1999. Cette recherche amène à 31,2 % le pourcentage de Québécois qui s'impliquent bénévolement à l'intérieur d'organismes bénévoles de toutes catégories.

Tableau 2
Pourcentage des Québécois de 15 ans et plus œuvrant bénévolement
et moyenne des heures offertes au cours de l'année 2000.²

Caractéristiques personnelles		Pourcentage	Moyenne d'heures
Total		19	159 heures
Âge	15-24	18	140
	25-34	19	98
	35-44	21	137
	45-54	18	147
	55-64	22	194
	65 et plus	16	283
Sexe	Hommes	20	170
	Femmes	18	148
État matrimonial			
	Marié(e)s ou conjoints de fait	20	156
	Célibataires, jamais marié(e)s	17	150
	Veufs, veuves	14*	204*
	Séparé(e)s ou divorcé(e)s	19	193*
Niveau de scolarité			
	Moins qu'un diplôme d'études secondaires	14	159
	Diplôme d'études secondaires	13	210
	Études postsecondaires partielles	28	128*
	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	21	170
	Diplôme universitaire	27	132
Situation sur le marché du travail			
	Personnes occupées	19	131
	À plein temps	19	118
	À temps partiel	20	178*
	Chômeurs	...	132*
	Inactifs	19	199*
Revenu du ménage			
	Moins de 20 000 \$	15	224
	20 000-39 999 \$	16	174
	40 000-59 999 \$	18	163
	60 000-79 999 \$	25	138
	80 000 \$ et plus	28	110

* La taille de l'échantillon étant petite, les estimations peuvent ne pas être fiables.
 ... Nombre infime.

² Hall, M., McKeown, L. & Roberts, K. (2001). *Canadiens dévoués, Canadiens engagés. Points saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*. Ministère de l'Industrie. Ottawa.

Selon l'auteur³, l'écart s'expliquerait par le fait que l'enquête canadienne porte d'abord sur l'ensemble des activités bénévoles de la population active alors que l'enquête québécoise est à l'origine orientée sur les pratiques culturelles des Québécois ce qui peut en grande partie justifier la différence du nombre de bénévoles obtenu par ces deux recherches. Le même phénomène s'est retrouvé aux États-Unis lors de la présentation des résultats de l'enquête « Survey of public participation in the arts (1997) ». Cette dernière a démontré qu'une recherche sur un thème spécifique donne des résultats supérieurs de participation comparativement à une autre qui remorque le sujet étudié. Garon précise cependant que le « remorquage » n'invalide nullement les résultats observés, mais apporte une variation du nombre de participants.

Par ailleurs, le MCCQ nous offre une distribution de fréquences mettant en lumière la proportion de la population bénévole qui œuvre à l'intérieur du secteur du loisir. En reprenant la distribution de fréquences proposée par la version de 1999, nous observons, tel que présenté dans le tableau 3, que près de la moitié (49,7 %) de la population québécoise œuvre bénévolement dans une forme ou une autre de loisir ou encore dans une forme d'engagement apparente au loisir et à la vie sociale ou communautaire.

³ Garon, R. (1999). *Enquête sur les pratiques culturelles des Québécois*. Ministère de la Culture et des Communications. Gouvernement du Québec.

Tableau 3
Répartition en pourcentage des bénévoles selon les
types d'organismes de loisir⁴.

Types d'organismes	(%)	Loisir
Bienfaisance : Pauvres, personnes âgées, malades, etc.	33,0	
Sport et loisir : Organisme sportif, service des loisirs, âge d'or, scouts, etc.	29,1	29,1
Culturel et artistique : Chorale, bibliothèque, centre culturel, musée, etc.	14,2	14,2
Social : Club ou organisme social, Kiwanis, Chevaliers de Colomb, etc.	6,4	6,4
Protection de l'environnement, patrimoine	1,1	
Éducation : Conseil d'établissement, comité de parents, etc.	7,2	
Développement économique	0,3	
Parti politique	0,6	
Mouvement religieux	3,9	
Professionnel, syndical	2,0	
Défense des droits : Protection du citoyen, etc.	2,3	
	100 %	49,7 %

En France, une proportion légèrement supérieure de bénévoles est incluse à l'intérieur de ce que nous qualifions ici de secteur du « loisir ». Un rapport de l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire⁵ brosse un portrait de la vie associative française et nous permet de constater certaines similitudes entre le bénévolat québécois et le volontariat français. Toujours en conservant les catégories d'activité reliées aux secteurs du loisir, on calcule qu'une proportion de 51 % des bénévoles français se sont impliqués volontairement dans un organisme de loisir. Le tableau 4 précise cette information.

⁴ Garon, R. (1999). *Enquête sur les pratiques culturelles des Québécois*. Ministère de la Culture et des Communications. Gouvernement du Québec.

⁵ Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire. (2001). *L'image de la vie associative en France : 1901 - 2001*. CSA. France. p. 50.

Tableau 4
Répartition en pourcentage des bénévoles selon les types
d'associations françaises⁶.

Distribution de fréquences	(%)	Loisir
Sportive	21 %	21 %
Culturelle	13 %	13 %
De loisirs	10 %	10 %
De personnes âgées (clubs de bridge, pétanque, etc.)	7 %	7 %
De parents d'élèves	6 %	
De santé et d'action sociale	6 %	
Religieuse	4 %	
De défense de l'environnement	4 %	
Humanitaire internationale	4 %	
D'aide aux plus démunis	3 %	
De tourisme	3 %	
De consommateurs	2 %	
De défense des droits de l'Homme	2 %	
Étudiante	1 %	
De formation professionnelle	1 %	
De lutte contre le chômage	1 %	
De lutte contre le racisme	1 %	
De prévention de la drogue	0 %	
De prévention de la délinquance	0 %	
- Autre	6 %	
- Ne se prononce pas	0 %	
	100 %	51%

* Valeur de moins de 1 %

Plus près de nous, Thibault (2001) avance que des vérifications sur le terrain québécois ont démontré qu'une ville de 5 000 habitants compte au moins 300 bénévoles en loisir et une ville de 125 000 en compte 7 000. Il estime à 500 000 le nombre de bénévoles en loisir, ce qui représente 44 000 postes temps plein. L'auteur ajoute que les 788 répondants bénévoles de la recherche du Laboratoire en loisir et vie

⁶ Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire, (2001). *L'image de la vie associative en France : 1901 - 2001*. CSA. France. p. 50.

communautaire ont déclaré avoir déboursé 27 196,18 \$ mensuellement en dépenses personnelles dans l'exercice de leur bénévolat.

Ces études confirment donc l'ampleur que prend l'action bénévole en loisir. Il nous apparaît intéressant d'approfondir nos connaissances de ce phénomène social en examinant d'abord en quoi consiste le bénévolat en général. Dans un second souffle, nous approfondirons de manière particulière la spécificité du bénévolat en loisir pour terminer en centrant notre regard sur les processus d'apprentissage de ces bénévoles en loisir.

Définitions du bénévolat

Le bénévolat, dont le sens est constitué sur la base du mot bénévole « je veux le bien : *bene volo* », est souvent défini à partir des intentions et des actions posées par la personne qui le pratique. La définition du bénévolat appartient donc aux gens et non aux institutions. La brochure *Canadiens dévoués, Canadiens engagés* (2001) définit les bénévoles comme étant des « personnes qui font du bénévolat, c'est-à-dire qui acceptent de plein gré de fournir un service sans rémunération par l'entremise d'un groupe ou d'un organisme (p.63) ».

Halba et Le Net (1997) présentent le volontariat comme étant « un apport de travail non rémunéré qui permet aux associations de fonctionner et de créer des emplois (p.5) ». Ils parlent davantage des caractéristiques des volontaires/bénévoles et précisent que le Centre d'études et d'information sur le volontariat n'a pas tranché mais a néanmoins défini cinq conditions nécessaires pour caractériser le volontariat.

Le bénévole (ou volontaire) est celui qui s'engage (**notion d'engagement**), de son plein gré (**notion de liberté**), de manière désintéressée (**notion d'acte sans but lucratif**), dans une action organisée (**notion d'appartenance à un groupe, à une structure**), au service de la communauté (**notion d'intérêt commun**).⁷

Larochelle (1992) pour sa part voit le bénévolat comme une relation d'aide entre deux ou plusieurs acteurs devenant donateur et bénéficiaire sans compensation monétaire pour l'action entreprise.

Nous remarquons que ces auteurs travaillent davantage à un niveau plus général du bénévolat où l'on distingue deux types de bénévolat : le bénévolat individuel et celui de l'action collective. Il nous apparaît alors important d'apporter certaines précisions quant aux éléments spécifiques du bénévolat en loisir.

Spécificité du bénévolat en loisir

Tel que proposé par la recherche du Laboratoire en loisir et vie communautaire (2001), les bénévoles en loisir s'impliquent dans les secteurs du sport, du plein air, des arts, de la culture, des sciences, de l'activité sociale, des événements, des comités ou associations de loisir et finalement à l'intérieur de différents secteurs polyvalents.

Nul besoin d'explicitier les champs d'intervention tel « le sport », « le plein air », « les arts, la culture et les sciences ». Cependant, il nous semble pertinent de clarifier ce qu'englobent les autres secteurs d'activité. Ainsi, « l'activité sociale » réfère à des

⁷ Halba, B., & Le Net, M. (1997). *Bénévolat et volontariat, dans la vie économique, sociale et politique*, Éd. Les études de la documentation française. p. 9.

individus qui s'associent pour réaliser des activités de type communautaire comme par exemple la protection d'un lieu historique, la conservation d'œuvres d'art, la collection de volumes anciens ou encore la réalisation d'émissions communautaires télévisées. La catégorie « événements » se rattache davantage aux festivals, aux fêtes, aux compétitions ou à d'autres activités s'échelonnant sur une courte période de temps. En ce qui a trait aux « comités de loisir », ils incluent les comités de différents genres : de quartier, de paroisse ou d'école. La section « association ou club polyvalent » englobe des regroupements du type : Âge d'Or, scouts, Cercle des fermières, etc.

Une des grandes particularités du bénévolat en loisir provient selon Henderson (1981) du fait que « when volunteers feel volunteering is a leisure experience, they will continue to be motivated (p.217). » L'auteure considère le bénévolat en loisir comme étant une motivation intrinsèque au loisir.

Mais qu'entend-on précisément par « loisir »? Henderson et Tedrick (1989) apportent certains éclaircissements à cette notion et la définissent de la manière suivante :

Leisure consists of relatively self-determined activity experiences that fall into one's economically free-time roles and is seen as leisure by the participant, is psychologically pleasant in anticipation and recollection, potentially covers the whole range of commitment and intensity, that contains characteristics norms and constraints, and that provides opportunities for recreation, personal growth and service to others⁸.

⁸Henderson, K. & Tedrick, T. (1989). *Volunteers in leisure, A Management Perspective*. Virginia : AALR/AHPERD. p. 11.

Ainsi, les auteurs établissent que le concept de loisir inclut nécessairement les notions suivantes :

- ↳ d'autodétermination;
- ↳ de temps libre;
- ↳ d'activité agréable;
- ↳ d'engagement;
- ↳ d'intensité;
- ↳ de croissance personnelle;
- ↳ de service aux autres.

Pronovost (1998) rappelle aussi que la notion de temps libre est nécessaire à toute définition du loisir et nous fait voir la hiérarchie des motivations reliées à la pratique du loisir. En tête de liste de cette hiérarchie, il cite « le plaisir » et « le divertissement » qui sont, à son avis, des critères importants pour la pratique du bénévolat en loisir.

Le Rapport préliminaire de Thibault (2001) apporte pour sa part un certain éclairage quant à la spécificité des motivations à s'engager bénévolement en loisir. Interrogeant les bénévoles de ce secteur d'activité, sa recherche démontre que les motivations incitant les Québécois à s'impliquer bénévolement varient selon le secteur d'activité à l'intérieur duquel ils œuvrent. Ainsi, à la question « Que cherchez-vous généralement en faisant du *bénévolat en loisir*? », « servir une cause à laquelle je crois » ressort comme étant le premier choix des bénévoles dans une proportion de 28,6 %, alors que si l'on ramène la question au plan du bénévolat caritatif⁹, « rendre

⁹ Caritatif : Qui a pour but de porter secours aux plus défavorisés.

service » occupe la première place avec 58,1 %. À la lumière de cette information, Thibault établit un critère important de différenciation des motivations à s'impliquer dans un secteur ou l'autre du bénévolat. L'enquête du Laboratoire corrobore aussi les propos de Pronovost (1998) à l'effet que le plaisir ressort comme une motivation importante à poursuivre son action bénévole en loisir.

Toujours selon Thibault (2001), les principales motivations des bénévoles varient selon qu'il s'agit des motivations à s'engager ou à poursuivre le bénévolat en loisir. Il est ressorti de l'enquête que les trois plus grandes motivations à s'impliquer à l'intérieur du bénévolat en loisir sont :

1. Contribuer à une cause sociale (3,5 / 4);
2. Vivre son loisir (2,9 / 4);
3. Vivre sa passion (2,8 / 4).

Il s'agit là de motivations à s'engager initialement, cependant, ce qui motive les bénévoles à poursuivre leur bénévolat en loisir se rapporte à

1. Avoir du plaisir avec des amis (3,4 / 4);
2. Être acteur et réussir (2,9 / 4);
3. Savoir qu'on est utile (2,6 / 4).

Cette recherche confirme donc les propos d'Henderson (1982) qui rapporte que le besoin d'affiliation (être avec des amis) et de pouvoir (contribuer à une cause, être acteur, utile et réussir) sont des éléments importants de motivation pour une grande majorité de bénévoles en loisir.

On comprend ici que ce qui incite les gens à s'engager bénévolement en loisir n'est pas nécessairement ce qui permettra la poursuite de l'engagement. Il devient alors impératif pour les organisations de favoriser tant l'atmosphère de plaisir que le sentiment de réussite et d'utilité.

Bien sûr, d'autres points de vue peuvent être examinés à l'intérieur du secteur du bénévolat en loisir, comme par exemple le type de tâches à accomplir. Arai (2001) démontre que le bénévolat en tant que loisir se subdivise en trois types différents de tâches : citoyens-bénévoles, techno-bénévoles et travailleurs-bénévoles, qui auraient, toujours selon l'auteure, certaines spécificités quant aux besoins de formation. Dans un même temps, mais à l'intérieur de la recherche entreprise pour le Laboratoire en loisir et vie communautaire, Thibault (2001), qui utilise une subdivision similaire, nomme ces catégories de tâches sous les appellations « CA » pour les bénévoles agissant à l'intérieur de tâches administratives, « Spécialiste » pour ceux qui voient à l'animation, à l'entraînement ou à l'accompagnement et finalement « Soutien » pour ceux qui offrent un soutien occasionnel. Ces précisions peuvent d'ores et déjà orienter les besoins futurs en activités de formation et d'apprentissage selon l'occupation des bénévoles visés. En effet, la spécificité de la tâche à exécuter, les compétences ou les connaissances qui lui sont rattachées ainsi que les exigences reliées à cette tâche vont par elles-mêmes orienter les activités de formation et d'apprentissage.

Bénévolat en loisir et compétence

Tous semblent d'accord pour dire que le bénévolat est d'abord un engagement volontaire et libre. Cependant, n'existe-t-il pas une certaine contradiction entre la notion

du geste volontaire et libre et celle d'engagement qui devient par définition une obligation? Stebbins (2001) voit l'engagement volontaire selon qu'il est fait par choix ou par sens du devoir. Ainsi, le sentiment d'obligation ressenti par la personne bénévole peut varier selon les motivations intrinsèques de son engagement. Cette vision de la situation amène l'auteur à catégoriser les bénévoles selon qu'ils font du bénévolat « sérieux » ou « non sérieux ».

Que le bénévolat soit dit « sérieux » ou non et que les bénévoles cadrent dans des catégorisations de citoyens-bénévoles (CA), techno-bénévoles (spécialistes) ou encore travailleurs-bénévoles (soutien), nous comprenons pour notre part que ces personnes engagées veulent réaliser des choses concrètes en s'engageant volontairement à l'intérieur d'une activité de loisir. Dans la majorité des cas, cet engagement est relié à la production de biens ou de services offerts à la population en général ou encore à un groupe restreint; nous parlons alors de biens ou de services publics. Qui dit « public » dit « respect des normes ou des standards définis par les clientèles visées ». Ceci pose alors la question des compétences des bénévoles qui occupent les fonctions reliées à la production des biens ou des services offerts par l'organisation publique, dans la mesure où le public exige une qualité de service.

Les bénévoles ont-ils les compétences ou les connaissances nécessaires afin d'effectuer les tâches pour lesquelles ils se sont engagés? Comment les acquièrent-ils? Comment vérifier la compétence de ces gens sans risquer de diminuer l'enthousiasme dont ils font preuve ou encore de froisser leur amour propre, puisqu'ils se sont engagés bénévolement? Ont-ils besoin d'un soutien en ce sens? Ont-ils le désir de parfaire leurs connaissances et leurs compétences? En tant que personnes

volontaires, ces gens veulent-ils ajouter une obligation de formation à leur activité bénévole? Ont-ils le temps et la volonté d'ajouter des contraintes supplémentaires à leur action gratuite?

Bien que plusieurs tâches bénévoles ne nécessitent aucune formation supplémentaire aux connaissances déjà acquises par les bénévoles, il est par ailleurs souvent nécessaire et parfois même obligatoire de suivre une formation particulière afin d'être en mesure d'effectuer efficacement les tâches reliées aux fonctions pour lesquelles les personnes bénévoles se sont engagées comme par exemple : entraîneurs de soccer, animateurs d'une troupe de scouts, etc.

C'est précisément à la jonction de ces deux exigences du bénévolat en loisir (besoin de formation et liberté) que nous nous devons de découvrir comment il serait possible de stimuler l'apprentissage de manière efficace et accessible afin de permettre aux bénévoles une intégration conviviale à leurs nouvelles fonctions.

En plus, par crainte de l'effritement graduel du bénévolat, les professionnels voulant soutenir les compétences des bénévoles ont incité le Service des sports, des loisirs et du développement social de la Ville de Montréal à entreprendre une étude exploratoire auprès des organismes de son secteur. On peut lire à l'intérieur du rapport de cette recherche que

Plusieurs administrateurs (professionnels) sont conscients que l'avenir de leur organisme peut être compromis par un manque de savoir-faire et ont compris la nécessité d'offrir une formation aux administrateurs et aux

membres bénévoles qui collaborent aux activités de l'organisme. Par ailleurs, pour d'autres, les tâches à exécuter sont trop urgentes pour leur permettre d'actualiser leurs projets de formation.¹⁰

Il ne semble cependant pas évident de palier à ce manque tout en respectant les contraintes de temps des gestionnaires, et ce, en s'assurant d'offrir les activités d'apprentissage les plus efficaces possibles dans ce contexte.

Théorie d'apprentissage et formation

Comme nous le font remarquer Bourasse, Serre et Ross (1999), l'enseignement théorique et magistral tient une place importante en éducation et en formation d'entreprise, mais nous nous questionnons sur la pertinence de ce type d'enseignement non seulement à l'intérieur de ces secteurs d'activité mais davantage lorsqu'on fait référence à la formation de personnes bénévoles. En effet, ce type d'enseignement, qui se traduit par une orientation unidirectionnelle, n'est généralement pas adapté au contexte particulier du bénévolat qui requiert davantage une approche andragogique permettant d'ajuster l'enseignement aux besoins et acquis des adultes à former. Afin de bien se positionner, indiquons à quoi se réfèrent les notions d'apprentissage.

Il est important de réaliser que nous ne pouvons former les bénévoles de n'importe quelle manière. En effet, il s'agit de personnes volontaires, donc autonomes dans leurs actions. L'autonomie se réfère entre autres aux notions d'indépendance et

¹⁰ Dusseault, A. & Marcotte, N. (2001). *Le bénévolat dans tous ses états*. Service des sports, des loisirs et du développement social de la Ville de Montréal. p. 41.

de liberté¹¹ et nous force à considérer que les bénévoles ont besoin d'agir par eux-mêmes et le plus librement possible. Il importe donc de se poser la question du processus d'apprentissage des adultes et de le mettre en perspective avec la formation et l'éducation. Comment découvrir les conditions optimales d'apprentissage si ce n'est par la mesure de la « satisfaction » des bénévoles face aux types d'activité d'apprentissage considérés comme étant les plus utiles, et en tentant d'évaluer les conditions favorisant la satisfaction de ces activités? N'est-ce pas là la jonction d'une activité de gestion importante?

Legendre (1993) subdivise la formation en plus d'une trentaine de champs spécifiques et parle d' « action de former ou de se former; résultante de cette action », tout en précisant que « la simple acquisition des connaissances n'est pas formation ». À cette généralité, il ajoute que « en plus des connaissances nécessaires, la formation implique le développement d'habiletés et d'attitudes ainsi que l'intégration des savoirs dans la pratique quotidienne de la vie ». L'auteur nous fait remarquer que les notions de formation et d'éducation sont souvent employées indistinctement. « Le terme formation désigne cependant un aspect de l'éducation, celui de la recherche d'une organisation interne, chez le sujet, composée d'une diversité de développement. »

Plus important encore, Knowles (1990) nous rappelle que les fondements de la théorie moderne de l'apprentissage des adultes nous parviennent de Lindeman (1961),

¹¹ Rey, A. & Rey-Debove, J. (1999). *Dictionnaire de la langue française Le Petit Robert*. Éd. Dictionnaires Le Robert, Paris.

et que ce dernier n'oppose pas la formation des adultes à celle des jeunes mais à la formation « traditionnelle ». L'auteur décrit les fondements en cinq niveaux différents :

1. Les adultes sont motivés pour une formation lorsqu'ils se découvrent des besoins et des centres d'intérêts qu'ils pourraient satisfaire grâce à elle; c'est pour cette raison que ces deux paramètres sont les points de départ idéals de l'organisation des activités d'apprentissage des adultes.
2. Le mode d'apprentissage des adultes est centré sur la réalité; c'est pourquoi la formation doit être conçue autour de situations réelles et non autour de sujets.
3. L'expérience est le plus grand facteur d'apprentissage des adultes; c'est pourquoi l'analyse de l'expérience est la méthode de base de la formation.
4. Les adultes aspirent profondément à se déterminer eux-mêmes, ce qui explique que le rôle de l'enseignant est d'amorcer un processus d'investigation bilatérale plutôt que de leur transmettre ses connaissances pour ensuite les évaluer.
5. Les différences de personnalités se creusent avec l'âge; les enseignants doivent par conséquent en tenir compte et varier les styles, les durées, les lieux et les rythmes d'apprentissage.¹²

En plus de Lindeman, les sciences sociales et plus précisément la psychologie clinique ont largement contribué à éclairer la théorie de l'apprentissage, ce qui a permis le peaufinage de l'andragogie. Maslow, psychologue de la troisième force qui s'intéressait à l'étude et au développement « de personnes s'auto-actualisant », considérait l'être humain selon l'approche holistique contrairement à Darwin, Freud, et les behavioristes qui considéraient l'homme comme une espèce animale. Par sa pyramide des besoins, Maslow (1972) a su présenter quelques aspects permettant à l'adulte de progresser constamment. Ainsi, c'est dans la formulation des éléments du processus d'évolution inclus à l'intérieur des besoins d'actualisation ou

¹² Lindeman, E. C. (1961) *The meaning of adult education*. Harvest House Ed. Montréal. p. 102.

d'épanouissement que l'auteur identifie les éléments nécessaires à la progression de tout adulte dans un cheminement d'apprentissage. En conservant cette information à l'esprit, l'instigateur d'activités d'apprentissage aura avantage à élaborer sa pratique en visant l'actualisation et l'épanouissement de ses participants bénévoles.

De leur côté, Crow et Crow (1963) ont proposé une certaine vision de la notion d'apprentissage :

Qui dit apprentissage dit changement, c'est-à-dire acquisition d'habitudes, de connaissances et d'attitudes. L'apprentissage permet à l'individu de procéder à des ajustements à la fois personnels et sociaux. Puisque le concept de changement est inhérent au concept d'apprentissage, tout changement de comportement signifie qu'il y a ou qu'il y a eu apprentissage. On peut donc qualifier de *processus d'apprentissage* le phénomène qui survient au cours du processus de changement¹³.

Wright (1980) corrobore cette vision du concept en écrivant que :

L'apprentissage est l'acte ou le processus par lequel s'opère le changement de comportement et s'acquièrent les connaissances, les compétences et les attitudes¹⁴.

Ces notions nous permettent de mieux saisir pourquoi la formation en entreprise favorise un apprentissage plus rapide des habiletés reliées aux fonctions visées par l'apprenant.

¹³ Crow, A.V.B. & Crow, L.D. (1963). Basic Principles in a Good Teaching-Learning Situation. *Beatings in Human Learning*. New York : Lester D. Crow and Alice Crow. p. 22.

¹⁴ Wright, A. (1980). *Low-cost microtechnology learning aids in the classroom*. Colombie-Britannique Min of Education Joint Educational Management Projects : Goddard, William Ed. p. 8.

Afin de favoriser l'acquisition des connaissances qui permettront l'actualisation des acquis et l'exécution des tâches rattachées au poste d'une personne bénévole, Lulewicz (1995) nous invite à considérer le fait que les bénévoles sont généralement des personnes très motivées qui apportent leurs expériences empreintes d'habiletés, de compassion et souvent même d'engagements financiers. Ils proviennent de milieux variés et offrent une diversité impressionnante de connaissances. Cependant, la nécessité de bien positionner cet élément sur l'échiquier d'une organisation ne va pas nécessairement de soi. Voilà pourquoi nous devons voir à « gérer » convenablement cette « ressource » inestimable qu'est la personne bénévole.

Brudney, J.L. (1995) suggère que la gestion des bénévoles emprunte plusieurs points à la gestion de personnel rémunéré. Henderson (1989) est aussi de cet avis et précise que :

Management of volunteers utilizes many of the same practices as management of paid employees. The biggest difference is that volunteers do not get paid for their work whereas employed staff do. The nonmonetary benefit for the volunteers is the personal satisfaction they derive from their effort. The focus of volunteer management for the recreation, park and leisure service agency is based on several broad categories : 1. Planning, 2. Marketing, 3. Placement and training, 4. Supervision and motivation, 5. Evaluation and recognition¹⁵.

Parmi les catégories énumérées par l'auteure, vous comprendrez que la formation sera celle sur laquelle nous porterons un regard spécial.

¹⁵ Henderson, K. A. & Tedrick, T. (1989). *Volunteers in leisure, A Management Perspective*. Virginia : AALR/AHPERD. p. 29

Knowles (1990) soutient que, dans les organismes de loisir, si l'on propose de la formation, celle-ci doit s'opérer en fonction de ce que les bénévoles veulent donner comme service à la communauté ou encore aux membres de leur association. Bien que les trois grandes phases de toute intervention : planification, réalisation, évaluation soient incontournables, il n'en demeure pas moins que l'ordre des étapes de l'intervention à l'intérieur de la formation offerte à des personnes adultes peut varier. À cet effet, l'auteur indique qu'avec du « personnel » bénévole, le cycle des activités d'apprentissage doit continuellement être adapté aux connaissances et aux expériences déjà présentes chez l'individu. Il ajoute que tout outil de formation devra être ajustable à cette réalité afin d'éviter la redondance pouvant diminuer l'enthousiasme des bénévoles.

Il est donc important de retenir que l'adulte bénévole, de par son autonomie et sa liberté préfère généralement un enseignement centré sur la réalité de ses besoins et ajusté à l'expérience qu'il a déjà acquise au fil du temps. Le plus souvent très motivées, ces personnes demandent aussi une attention particulière afin de ne pas perdre l'intensité dont elles font preuve dans leur implication.

Objectif de l'étude

Le but de ce mémoire est d'examiner les activités d'apprentissage choisies par les bénévoles mais aussi les activités de formation qui leurs sont offertes en loisir, et ce, en vue de découvrir les conditions optimales favorisant chez les personnes la réussite et la satisfaction d'œuvrer à l'intérieur des différents secteurs du loisir

québécois. Pour ce faire, nous avons examiné et évalué les moyens d'apprentissage utilisés actuellement par les bénévoles.

Une étude spécifique dans un projet plus large

Afin de bien situer le lecteur, nous désirons positionner clairement la place que nous occupons à l'intérieur de la recherche entreprise par le Laboratoire en loisir et vie communautaire de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Ce dernier élabore actuellement une recherche pour le renouvellement des pratiques professionnelles envers le bénévolat en loisir au Québec visant principalement à évaluer et à outiller les pratiques professionnelles envers les bénévoles en loisir. Étant donné notre intérêt pour les conditions d'apprentissage et de formation des bénévoles, le directeur, monsieur André Thibault, a proposé « d'accrocher le wagon "formation et apprentissage" au train que le Laboratoire s'apprêtait à lancer ».

La partie de l'investigation qui a été entreprise pour les fins de ce mémoire est démontrée de manière précise à l'intérieur du tableau 5. Le travail a été effectué en concomitance avec les orientations et les balises déterminées par l'équipe de recherche pour le renouvellement des pratiques professionnelles envers le bénévolat en loisir au Québec. Cependant, la section relative à la formation et à l'apprentissage a été conçue, réalisée et analysée en fonction du présent mémoire.

Tableau 5

Dimensions et paramètres de recherche spécifiques au Laboratoire et au mémoire.

Laboratoire en loisir et vie communautaire	Notre mémoire
État des lieux : quantitatif et qualitatif Attentes/motivations Tâches : nature et amplitude Recrutement <u>Encadrement/soutien</u> Reconnaissance Évaluation Convention : ♦ permanents-bénévoles ♦ gouvernements-organisations ♦ bénévoles	<u>Formation et Apprentissage</u> 1. <i>Bilan</i> 2. <i>Besoins</i> 3. <i>Utilité</i> 4. <i>Satisfaction</i> 5. <i>Liens</i> 6. <i>Ajustements</i>

C'est ainsi qu'apparaît le champ spécifique qui sera étudié dans le cadre du présent mémoire. Les buts visés par cette intégration à l'équipe du Laboratoire sont de :

- ↳ profiter de l'expertise des chercheurs présents;
- ↳ avoir accès à un large échantillon;
- ↳ éviter les frais rattachés à une telle recherche;
- ↳ utiliser l'information générale collectée par cette recherche.

Nous croyons que cette alliance a permis non seulement d'établir une certaine spécificité aux activités d'apprentissage et de formation, mais aussi de mettre en perspective l'information recueillie par le Laboratoire et, par ricochet, de rendre notre mémoire crédible et concrètement utilisable, tout en étant utile à la recherche entreprise par le Laboratoire. Pour ce faire, différents liens entre les catégories proposées par cette enquête et notre sujet de recherche sont créés. Ces liens offrent l'opportunité d'examiner un grand nombre de variables permettant l'élaboration d'un portrait plus réel du contexte d'apprentissage offert aux bénévoles en loisir.

CHAPITRE 2 : ARTICLE

Note : Cet article est rédigé selon les normes de l'A.P.A.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

ARTICLE DE RECHERCHE

PRÉSENTÉ À

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN LOISIR, CULTURE ET TOURISME

PAR

**SYLVIE HARVEY, DÉPARTEMENT DES
SCIENCES DU LOISIR ET DE LA COMMUNICATION SOCIALE**

**ANDRÉ THIBAUT, PROFESSEUR AU DÉPARTEMENT DES
SCIENCES DU LOISIR ET DE LA COMMUNICATION SOCIALE**

**ANALYSE DES CONDITIONS OPTIMALES
D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION DES BÉNÉVOLES EN LOISIR**

NOVEMBRE 2001

Avertissement

Ce document est rédigé sous la forme d'un article scientifique, tel qu'il est stipulé dans les règlements des études avancées (art. 16.4) de l'Université du Québec à Trois-Rivières. L'article a été rédigé selon les normes de publication d'une revue reconnue et approuvée par le Comité d'études avancées en sciences du loisir. Le nom du directeur de recherche pourrait donc apparaître comme coauteur de l'article soumis pour publication.

Résumé

Le but de cet article est d'examiner les activités de formation et d'apprentissage vécues par les bénévoles en loisir en vue de découvrir les conditions optimales permettant le développement des compétences des personnes œuvrant bénévolement à l'intérieur de différents secteurs du loisir québécois. Nous croyons que certaines variables influencent le choix des moyens et la satisfaction des bénévoles face aux types d'activités d'apprentissage offerts. Il s'agit de variables indépendantes reliées à la personne (sexe, âge, niveau de scolarité, situation professionnelle, région d'appartenance), à la tâche (C.A., spécialiste, soutien) et au type d'organisme (sport, plein air, art, culture, science, activité sociale, événement, comité ou association). Les analyses s'appuient sur les 788 questionnaires remplis et retournés par des bénévoles en loisir entre le 22 mai et le 22 octobre 2001. De manière générale, les résultats confirment que certaines variables influencent la satisfaction des bénévoles face aux types d'activités d'apprentissage offerts. À la lumière des résultats de cette recherche, nous comprenons mieux les conditions favorisant une plus grande satisfaction des bénévoles en loisir et apportons certains éclaircissements sur les conditions optimales de satisfaction des bénévoles en loisir face aux activités de formation et d'apprentissage qui leurs sont offertes.

Introduction

Nous pouvons tous remarquer que les bénévoles effectuent un nombre croissant de tâches utiles à notre communauté. À lui seul, le secteur du loisir englobe une grande proportion de ce travail effectué bénévolement. La qualité du service offert étant un préalable pour un bon nombre d'occupations, comment peut-on gérer la compétence des centaines de milliers de personnes bénévoles sans alourdir par de la formation l'engagement qu'ils consentent si généreusement à offrir aux organisations? Un tiraillement nous semble évident entre ce besoin d'offrir un service de qualité et le temps dont disposent les bénévoles pour maîtriser les compétences reliées à leurs tâches respectives.

L'Enquête de Statistique Canada sur le don, le bénévolat et la participation (EDBP) de 2000 indique qu'un peu plus de 6,5 millions de Canadiens ont mis gratuitement leur temps et leurs compétences à la disposition de groupes ou d'organismes pendant la période allant du 1^{er} octobre 1999 au 30 septembre 2000. Cette même recherche précise que 19 % de la population québécoise âgée de 15 ans et plus a œuvré bénévolement à l'intérieur d'organismes divers et donne en moyenne 159 heures annuellement.

Cependant, alors que le portrait offert par Statistique Canada dénombre 1 135 000 bénévoles québécois, le ministère de la Culture et des Communications du Québec (MCCQ), qui procède depuis 1979 à des enquêtes sur les pratiques culturelles de sa population, arrive pour sa part à un nombre de 1 875 000 bénévoles à l'intérieur

de l'Enquête de 1999. Cette information ramène à 31,2 % le pourcentage de Québécois qui s'impliquent bénévolement à l'intérieur d'organismes bénévoles de toutes catégories. Selon l'auteur¹⁶, l'écart s'expliquerait par le fait que l'enquête canadienne porte d'abord sur l'ensemble des activités bénévoles de la population active alors que l'enquête québécoise est à l'origine orientée sur les pratiques culturelles des Québécois ce qui peut en grande partie justifier la différence du nombre de bénévoles obtenu par ces deux recherches. Le même phénomène s'est retrouvé aux États-Unis lors de la présentation des résultats de l'enquête « Survey of public participation in the arts (1997) ». Cette dernière a démontré qu'une recherche sur un thème spécifique donne des résultats supérieurs de participation comparativement à une autre qui remorque le sujet étudié. Garon précise cependant que le « remorquage » n'invalide nullement les résultats observés, mais apporte une variation du nombre de participants.

En reprenant la distribution de fréquences proposée à l'intérieur de la version de 1999 du MCCQ, nous calculons que près de la moitié de la population québécoise qui œuvre bénévolement le fait dans une forme ou une autre de « loisir ». En effet, 29,1 % des bénévoles québécois sont actifs dans le sport et le loisir, 14,2 % dans les secteurs artistiques ou culturels, et finalement, 6,4 % font partie du secteur social qui englobe les clubs ou organismes sociaux tels les Chevaliers de Colomb, clubs d'Âge d'Or et autres, pour un total de 49,7 % des bénévoles québécois.

¹⁶ Garon, R. (1999). *Enquête sur les pratiques culturelles des Québécois*. Ministère de la Culture et des Communications. Gouvernement du Québec.

En France, une proportion semblable de bénévoles est incluse à l'intérieur de ce que nous qualifions ici de secteur du « loisir ». Nous retrouvons à l'intérieur du rapport de l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire paru en avril 2001 une certaine similitude entre le bénévolat québécois et la vie associative française. Toujours en conservant les catégories d'activité reliées aux secteurs du loisir, on calcule qu'une proportion de 51 % des bénévoles français se sont impliqués volontairement dans un organisme de loisir.

Plus près de nous, Thibault (2001) avance que des vérifications sur le terrain québécois ont démontré qu'une ville de 5 000 habitants compte au moins 300 bénévoles en loisir et une ville de 125 000 en compte 7 000. Il estime à 500 000 le nombre de bénévoles en loisir, ce qui représente 44 000 postes temps plein. L'auteur ajoute que les 788 répondants bénévoles de la recherche du Laboratoire en loisir et vie communautaire ont déclaré avoir déboursé 27 196,18 \$ mensuellement en dépenses personnelles dans l'exercice de leur bénévolat.

Ces études confirment donc l'ampleur que prend l'action et la contribution bénévole en loisir. Mais à quoi se réfère la notion de bénévolat et plus précisément celle de bénévolat en loisir?

Le bénévolat dont le sens est constitué sur la base du mot bénévole « je veux le bien : *bene volo* » est souvent défini à partir des intentions et des actions posées par la personne qui le pratique. La définition du bénévolat appartient donc aux gens et non aux institutions. Le rapport de recherche de Statistique Canada intitulé : *Canadiens dévoués, Canadiens engagés* (2001) définit les bénévoles comme étant des

« personnes qui font du bénévolat, c'est-à-dire qui acceptent de plein gré de fournir un service sans rémunération par l'entremise d'un groupe ou d'un organisme (p.63) ». De leur côté, Halba et Le Net (1997) présentent les cinq conditions nécessaires pour caractériser le volontariat. Ils parlent des notions d'engagement, de liberté, d'acte sans but lucratif, d'appartenance à un groupe et d'intérêt commun. Larochelle (1991) pour sa part voit le bénévolat comme une « ...relation d'aide entre deux acteurs ou plus, différenciés par des rôles respectifs de donateur et de bénéficiaire dans l'exercice desquels le premier refuse du second ou d'un tiers toute compensation monétaire pour son action et ne subit, pour ce faire, aucune contrainte autre que celles qu'il accepte lui-même suivant ses propres choix. (p. 71) ».

Il est à noter que ces auteurs travaillent davantage à un niveau plus général de l'action bénévole où l'on distingue deux types de bénévolat : auprès des individus et auprès de la collectivité. Pour notre part, il nous semble important d'apporter certaines précisions quant aux éléments spécifiques du bénévolat en loisir. Henderson et Tedrick (1989) établissent que pour être inclus à l'intérieur du secteur « loisir », il est nécessaire de retrouver les notions d'autodétermination, de temps libre, d'activité agréable, d'engagement, d'intensité, de croissance personnelle et de services aux autres. Pronovost (1998) rappelle que la notion de temps libre est nécessaire à toute définition du loisir et fait voir la hiérarchie des motivations reliées à la pratique du loisir. En tête de liste de cette hiérarchie, il cite le plaisir et le divertissement qui sont, à son avis, des critères importants pour la pratique du bénévolat en loisir. Selon Henderson (1981), une des particularités du bénévolat en loisir provient du fait que « When volunteers feel volunteering is a leisure experience, they will continue to be motivated

(p.217) ». Elle considère le bénévolat en loisir comme étant une motivation intrinsèque au loisir, tout en ajoutant que le besoin d'affiliation et de pouvoir sont des éléments motivants pour une grande majorité de bénévoles en loisir.

Thibault (2001) apporte aussi un éclairage quant à la spécificité des motivations à s'engager bénévolement en loisir. Interrogeant les bénévoles et les professionnels de ce secteur d'activité, la recherche entreprise pour le Laboratoire en loisir et vie communautaire montre que les motivations qui incitent les Québécois à s'impliquer bénévolement varient selon le secteur d'activité à l'intérieur duquel ils œuvrent. Ainsi, à la question « Que cherchez-vous généralement en faisant du bénévolat en loisir? », « servir une cause à laquelle je crois » ressort dans une proportion de 28,6 % comme étant le premier choix des bénévoles et des professionnels¹⁷, alors que si l'on ramène la question au plan du bénévolat caritatif¹⁸, « rendre service » occupe la première place avec 58,1 % des répondants. Voilà donc un critère important de différenciation des motivations à s'impliquer dans un secteur ou l'autre du bénévolat. Cette même enquête indique aussi que les principales motivations des bénévoles varient selon qu'il s'agit des motivations à s'engager ou à poursuivre le bénévolat en loisir. Au plan de l'engagement, il ressort que « contribuer à une cause sociale » (3,5 / 4), « vivre son loisir » (2,9 / 4), et « vivre sa passion » (2,8 / 4) sont les principales motivations. Les raisons à poursuivre leur bénévolat en loisir sont apparues comme étant « avoir du

¹⁷ La question posée aux professionnels leur demandait : « *Selon vous, les gens font généralement du bénévolat en loisir pour :* ».

¹⁸ Caritatif : Qui a pour but de porter secours aux plus défavorisés.

plaisir avec des amis » (3,4 / 4), « être acteur et réussir » (2,9 / 4) et « savoir qu'on est utile » (2,6 / 4).

L'examen du bénévolat en loisir peut se faire aussi sous d'autres angles que celui de la motivation. Comme par exemple, en partant de l'aspect relié aux tâches à accomplir, cela nous amène à éclairer la question des compétences et, nous conduit aux besoins d'apprentissage. Arai (2001) démontre que le bénévolat en tant que loisir se subdivise en trois types différents de tâches : citoyens-bénévoles, techno-bénévoles et travailleurs-bénévoles et que ceux-ci auraient certaines spécificités quant aux besoins de formation. Thibault (2001), qui utilise une subdivision similaire, nomme ces catégories de tâches sous les appellations : « CA » pour les bénévoles agissant à l'intérieur de tâches administratives, « Spécialiste » pour ceux qui voient à l'animation, à l'entraînement ou à l'accompagnement et finalement « Soutien » pour ceux qui offrent un soutien occasionnel.

Une fois ces notions établies, il est important de considérer que le but visé de tout engagement est généralement la production de biens ou de services. Ceux-ci étant offerts à la population en général ou encore à un groupe restreint, nous parlons alors de biens ou de services publics. Qui dit « public », dit « respect des normes ou des standards définis par les clientèles visées ». Dans ces conditions, ne doit-on pas s'assurer que les bénévoles aient les compétences ou les connaissances nécessaires pour effectuer les tâches pour lesquelles ils se sont engagés? Comment vérifier la compétence de ces gens sans risquer de diminuer l'enthousiasme dont ils font preuve ou encore de froisser leur amour propre puisqu'ils se sont engagés bénévolement? Possèdent-ils déjà les compétences nécessaires au contexte? Ont-ils besoin d'un

soutien en ce sens? Ont-ils le désir de parfaire leurs connaissances et leurs compétences? En tant que personnes volontaires, ces gens veulent-ils ajouter une obligation de formation à leur activité bénévole? Ont-ils le temps et la volonté d'ajouter des contraintes supplémentaires à leur action gratuite?

Bien que plusieurs tâches bénévoles ne nécessitent aucune formation supplémentaire aux connaissances déjà acquises par les bénévoles, il est par ailleurs souvent nécessaire et parfois même obligatoire de suivre une formation particulière afin d'être en mesure d'effectuer efficacement les tâches reliées aux fonctions pour lesquelles les personnes bénévoles se sont engagées comme par exemple : entraîneurs de soccer, animateurs d'une troupe de scouts, etc.

C'est précisément à la croisée du besoin de formation et de la notion de liberté des bénévoles que nous cherchons à découvrir comment il est possible de stimuler l'apprentissage de manière efficace et accessible afin de permettre aux bénévoles une intégration conviviale à leurs nouvelles fonctions. À ce sujet, Bourassa, Serre et Ross (1999) font remarquer que l'enseignement théorique et magistral, qui tient une place importante en éducation et en formation d'entreprise, doit être réexaminé en questionnant la pertinence de ce type d'enseignement non seulement à l'intérieur de ces secteurs d'activité mais davantage lorsqu'on se réfère à la formation de personnes bénévoles. En effet, ce type d'enseignement unidirectionnel n'est généralement pas adapté au contexte particulier du bénévolat qui requiert davantage une approche andragogique interactive permettant d'ajuster l'enseignement aux besoins et acquis des adultes.

Il est important de réaliser que la formation des bénévoles se doit de respecter l'identité de ceux à qui elle s'adresse. Il s'agit de personnes volontaires et autonomes dans leurs actions. L'autonomie se réfère entre autres à la notion d'indépendance et de liberté¹⁹ et force à considérer le fait que les bénévoles ont besoin d'agir par eux-mêmes et le plus librement possible. Il importe donc de poser la question du processus d'apprentissage des adultes et de le mettre en perspective avec la formation et l'éducation.

De manière plus précise, Wright (1980) écrit que « l'apprentissage est l'acte ou le processus par lequel s'opère le changement de comportement et s'acquièrent les connaissances, les compétences et les attitudes » (p. 8). Lindeman (1926) de son côté n'oppose pas la formation des adultes à celle des jeunes, mais à la formation « traditionnelle ». L'auteur décrit les fondements en cinq niveaux différents : les adultes sont motivés pour une formation lorsqu'ils se découvrent des besoins et des centres d'intérêts qu'ils pourraient satisfaire grâce à une formation; le mode d'apprentissage des adultes est centré sur la réalité; l'expérience est le plus grand facteur d'apprentissage des adultes; les adultes aspirent profondément à se déterminer eux-mêmes; les différences de personnalités se creusent avec l'âge. Cet auteur, tout comme Maslow (1972), s'intéresse donc à l'étude et au développement « de personnes s'auto-actualisant ». De son côté, Dumazedier (1978), qui parle de l'autoformation, le définit comme étant un « concept sociologique qui met en cause le rapport des sujets sociaux aux institutions dans la société d'aujourd'hui », pendant que Nyhan (1991)

¹⁹ Rey, A. & Rey-Debove, J. (1999). *Dictionnaire de la langue française Le Petit Robert*. Éd.

nous rappelle que le mot *auto*, *self*, a l'intérêt de clarifier le fait que l'apprenant doit prendre la responsabilité principale pour son apprentissage. Mais l'autonomie, que Rey (1999) réfère entre autres à la notion d'indépendance et de liberté, nous oblige à considérer le fait que les bénévoles ont besoin d'agir par eux-mêmes et le plus librement possible.

Quoique tous semblent d'accord pour dire que le bénévolat est d'abord un engagement volontaire et libre, n'existe-t-il pas un certain paradoxe entre la notion du geste volontaire et libre et celle d'engagement qui devient par définition une obligation? Ces deux antagonismes sont à eux seuls une raison importante de gérer efficacement les activités d'apprentissage des bénévoles dans leur contexte particulier, car il s'agit bien sûr de personnes volontaires, autonomes et libres dans leurs actions.

Parmi les étapes de gestion proposées par Henderson (1989) (planification, marketing, recrutement et formation, supervision et motivation, évaluation et reconnaissance), nous nous sommes penchés bien entendu sur la partie formation et apprentissage afin de mieux en cerner le contexte. Comprenons d'abord comment s'opère la gestion du personnel bénévole, volet important à examiner dans ce contexte de formation.

Lulewicz (1995) précise que les bénévoles sont généralement des personnes très motivées qui apportent leur expérience empreinte d'habiletés, de compassion et souvent même d'engagements financiers. Comme ils proviennent de milieux variés et

offrent une diversité impressionnante de connaissances, il est parfois complexe de « gérer » convenablement cette « ressource » inestimable qu'est la personne bénévole. Selon Brudney, J.L. (1995) et Henderson (1989), la gestion des bénévoles paraît en plusieurs points identique à la gestion de personnel rémunéré, et que la principale différence provient du fait que les bénévoles ne sont pas rémunérés pour le travail accompli. Dans ce contexte, les motivations à poursuivre leur engagement deviennent alors des éléments importants à considérer dans la gestion de ce personnel.

Pour ce faire, Knowles (1990) soutient que, si l'on propose de la formation dans les organismes de loisir, celle-ci doit s'opérer en fonction de ce que les bénévoles veulent donner comme service à la communauté ou encore aux membres de leur association. Bien que les trois grandes phases de toute intervention : planification - réalisation - évaluation soient incontournables, il n'en demeure pas moins que l'ordre des étapes à l'intérieur de la formation offerte à des personnes adultes peut varier. À cet effet, l'auteur indique qu'avec du « personnel » bénévole, le cycle des activités d'apprentissage doit continuellement être adapté aux connaissances et aux expériences déjà présentes chez l'individu. Il ajoute que tout outil de formation devra être ajustable à cette réalité afin d'éviter la redondance pouvant diminuer l'enthousiasme des bénévoles.

En ce qui nous concerne, nous sommes désireux de tâter le pouls des bénévoles afin de connaître leur niveau de satisfaction face aux activités d'apprentissage offertes par leur milieu, car nous considérons, comme Oliver (1989), que la satisfaction est un sentiment qui peut être stimulé. Il devient alors plausible de

penser que nous pouvons « provoquer » un état positif chez un bénévole que l'on veut satisfaire si nous avons les éléments favorables à cet état.

À la lumière de ce qui précède, nous espérons découvrir les conditions optimales permettant aux bénévoles en loisir d'accroître tant leurs connaissances que leurs compétences. Nous croyons qu'une telle précision permettrait aux intervenants travaillant auprès de personnes bénévoles en loisir de maximiser leur propre emploi du temps et celui des gens œuvrant bénévolement.

Design de la recherche

Deux concepts généraux régissent cette recherche. Il s'agit des dimensions de « **bénévole** » et de « **formation et apprentissage** » des bénévoles en loisir. Le concept de bénévole se subdivise en trois dimensions principales que sont les champs d'intervention, la catégorie des tâches effectuées ainsi que les motivations des bénévoles en loisir. Les concepts de formation et d'apprentissage se réfèrent aux acquis des bénévoles, aux moyens utilisés pour augmenter leurs connaissances et leur compétence et finalement à la satisfaction que les bénévoles ont de ces moyens. La satisfaction que retirent les bénévoles porte sur la nature, l'utilité, la fréquence, la durée et le lieu des activités d'apprentissage vécues. Le tableau 6 présente les concepts, dimensions, sous-dimensions et questions de l'enquête.

Cette recherche classe les bénévoles selon les variables usuelles suivantes : sexe, âge, niveau de scolarité, situation professionnelle, type d'organisme, catégorie de tâches et palier d'intervention de l'action bénévole. En plus de la répartition des

bénévoles par champ d'activité et par fonction (voir tableau 8), la recherche s'est préoccupée de leur distribution géographique en tentant d'assurer non pas la distribution proportionnelle des régions québécoises, mais à tout le moins la représentativité de chacune des dix-sept régions administratives du Québec.

Concepts	Dimensions	Sous-dimensions	Questions
Bénévole	-Champs d'intervention	<ul style="list-style-type: none"> -Sport -Plein air -Arts, culture, -Sciences -Activité sociale 	-Dans quel champ d'intervention se déroule vos activités de bénévoles ?
	-Catégorie des tâches	<ul style="list-style-type: none"> -CA -Spécialiste -Soutien 	-Dans quelle catégorie de tâches effectuez-vous votre bénévolat ?
	-Motivations	<ul style="list-style-type: none"> -Motivations à s'engager -Motivations à poursuivre son engagement 	<ul style="list-style-type: none"> -Que cherchez-vous généralement en faisant du bénévolat en loisir ? -Ce qui vous motive le plus à poursuivre votre action bénévole en loisir c'est :
Formation et apprentissage	-Aquis	<ul style="list-style-type: none"> -Acquis de la profession -Expériences bénévoles antérieures - Débrouillardise et talent personnel 	-Dans quelle mesure avez-vous eu recours aux moyens et activités d'apprentissage suivants ?
	-Moyens	<ul style="list-style-type: none"> -Discussions entre benevoles -Lectures personnelles -Cahiers, guides ou documents offerts par l'organisme -Conseils de personnels permanents -Échanges avec des parents ou amis -Cours suivis par eux-mêmes -Parrainage de bénévoles plus anciens -Conférences -Colloques, congrès -Autres 	<ul style="list-style-type: none"> -Dans quelle mesure ces activités vous ont été utiles ? -Laquelle vous semble la plus utile ? -Quels motifs justifient le mieux l'utilité de l'activité d'apprentissage la plus utile ?
	-Appréciation	<ul style="list-style-type: none"> -L'utilité, la fréquence, la durée, le lieu -La satisfaction générale 	<ul style="list-style-type: none"> -Quels en était la fréquence, la durée et l'endroit de la formation ? -Quel est votre niveau de satisfaction générale ?

Tableau 6
Dimensions, sous-dimensions et questions relatives aux concepts de bénévolat et de formation.

Méthodologie

Il s'agit ici d'une enquête par questionnaire postal visant à découvrir les conditions optimales d'apprentissage et de formation des bénévoles en loisir.

La population

La recherche s'adresse aux bénévoles résidant sur l'ensemble du territoire québécois et œuvrant à l'intérieur d'institutions ou d'associations de loisir, ce qui inclut : sport, plein air, art, culture, science, activité sociale, événement, comité de loisir, association et club polyvalent. Ces organisations peuvent intervenir aux plans local, régional et national. De plus, la population à l'étude est répartie selon les différentes activités des bénévoles : tâches administratives, spécialisées (animation, entraînement, accompagnement) et de soutien occasionnel.

Instrument de mesure

L'instrument de mesure est un questionnaire réalisé à partir d'une recension des écrits et de 39 entrevues semi-dirigées et de cinq groupes de discussion, le tout effectué auprès de bénévoles et de professionnels en loisir. Ces entrevues portaient sur les dimensions de la recherche²⁰ entreprise par le Laboratoire en loisir et vie communautaire de l'Université du Québec à Trois-Rivières, dont l'une concerne spécifiquement les conditions de la formation et de l'apprentissage des bénévoles.

L'information recueillie à partir de ces rencontres a été classifiée et analysée, pour finalement permettre la formulation d'énoncés exprimés de manière à respecter le plus possible les propos recueillis auprès des bénévoles. L'aménagement des énoncés s'est fait à la lumière des hypothèses scientifiques provenant de la revue de littérature. Un prétest de l'instrument de mesure a été réalisé auprès de 51 bénévoles en loisir.

L'élaboration de listes de distribution a été possible grâce à l'information fournie par les différents partenaires du Laboratoire en loisir et vie communautaire de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Il s'agit de l'Association québécoise du loisir municipal, du Conseil québécois du loisir, du Centre canadien de philanthropie, du Secrétariat au loisir et au sport et finalement des Services de loisir municipaux. Ne connaissant pas la population totale des bénévoles en loisir au Québec, il était impossible de constituer un échantillon proprement dit. Les chercheurs ont plutôt cherché à obtenir un nombre statistiquement suffisant pour être en mesure de réaliser des analyses cohérentes.

Les questionnaires ont été postés le 22 mai 2001. Un carton-rappel a été envoyé un mois plus tard, et à la mi-septembre, un second questionnaire a été adressé aux retardataires. Un total de 1090 personnes engagées bénévolement en loisir ont reçu un questionnaire. Finalement, 573 questionnaires ont été retournés remplis pour un taux de réponse de 53 %.

²⁰ Vision du bénévolat, état des lieux : quantitatif et qualitatif, attentes/motivations, tâches : nature et amplitude, recrutement, encadrement/soutien, reconnaissance, évaluation, convention : permanents-bénévoles, gouvernements-organisations bénévoles.

Il est à noter que les données sont calculées sur un nombre plus grand parce que se sont ajoutés des questionnaires en provenance d'enquêtes entreprises parallèlement par le Laboratoire pour le compte de partenaires désireux d'obtenir un échantillon significatif par rapport à leurs bénévoles en loisir. Un code spécifique à chacune des enquêtes identifie la provenance des questionnaires. Il s'agit là de la seule différence apportée à ceux-ci. Des tests de représentativité démontraient que ces cohortes ne changent pas vraiment le caractère des répondants mais ajoute de la précision aux résultats. Nous avons inclus dans nos analyses tous les questionnaires reçus en date du 22 octobre 2001. Il s'agit de 573 en provenance du Laboratoire en loisir et vie communautaire, 162 questionnaires retournés pour le compte du Conseil Québécois au loisir ainsi que 53 en provenance des villes de Hull et de Pointe-Claire. Cela nous amène à un total de 788 répondants.

La section portant sur la formation et l'apprentissage a été analysée en concomitance avec toute l'information pertinente contenue à l'intérieur des questionnaires de la recherche du Laboratoire en loisir et vie communautaire.

Résultats

Portrait des répondants

On observe à l'intérieur du tableau 7 les principales données de l'échantillon étudié. Notons que 39,4 % des répondants ont atteint un degré de scolarité universitaire alors que 21,8 %, un niveau collégial et 33,3 % un niveau d'étude secondaire ou professionnel. Les bénévoles à l'étude travaillent à temps plein dans une

proportion de 51,3 % pendant que 30,3 % sont à la retraite. Outre l'information présente dans ce tableau, il est intéressant d'ajouter que l'âge moyen des répondants se situe à 49,4 ans. Ces résultats confirment ceux de l'enquête Canadienne et tendent à soutenir le caractère représentatif des répondants à la présente enquête.

Tableau 7

**Répartition en pourcentage des répondants selon, le sexe,
le niveau d'étude et la situation professionnelle.**

Bénévoles			
Nombre	N = 788	Sexe	
		Femmes	47 %
		Hommes	53 %
Niveau d'étude		Situation professionnelle	
Primaire	4,6 %	Études	4,1 %
Secondaire	21,5 %	Retraite	30,3 %
Professionnel	11,8 %	Chômage	0,9 %
Collégial	21,0 %	Travail à temps plein	51,3 %
Universitaire 1 ^{er} cycle	27,3 %	Travail à temps partiel	8,8 %
Universitaire 2 ^e , 3 ^e cycle	12,1 %	À la maison	1,8 %
Autres	0,4 %	Autre, précisez	0,9 %
Je préfère ne pas répondre	1,3 %	Je préfère ne pas répondre	1,9 %

Pour sa part, le tableau 8 présente la répartition de l'ensemble des répondants selon la catégorie de tâches et le type d'organisme auquel ils appartiennent. La différence avec le nombre total de l'échantillon provient principalement de l'élimination, pour ce calcul, des questionnaires ayant deux réponses ou plus à ces énoncés²¹. Rappelons qu'au plan des fonctions, le groupe « CA » se réfère à tous les membres des Conseils d'administration, des comités d'organisation ou de direction, les « Spécialistes » englobent les responsables de groupes ou ceux ayant des tâches

spécialisées associées aux entraîneurs, aux animateurs ou autres, tandis que le groupe « Soutien » inclut les bénévoles offrant de l'aide diverse ou occasionnelle.

Tableau 8

Répartition en nombre et en pourcentage des bénévoles selon les catégories de tâches et le type d'organismes de loisir.

Types d'organisme	Catégories de tâches			TOTAL	
	CA	Spécialiste	Soutien	N	%
Sport	102	50	18	170	29 %
Plein air	39	10	5	54	9 %
Arts, culture, sciences	106	15	21	142	24 %
Activité sociale	21	10	6	37	6 %
Événements	36	6	15	57	10 %
Comité de loisir	30	4	6	40	7 %
Association, club polyvalent	65	24	6	95	16 %
TOTAL	399	119	77	595	
%	67,1 %	20,0 %	12,9 %		100 %

Nul besoin d'explicitier les champs d'intervention tel « le sport », « le plein air », « les arts, la culture et les sciences ». Cependant, il nous semble pertinent de clarifier ce qu'englobent les autres secteurs d'activité. Ainsi, « l'activité sociale » réfère à des individus qui s'associent pour réaliser des activités de type communautaire comme par exemple la protection d'un lieu historique, la conservation d'œuvres d'art, la collection de volumes anciens ou encore la réalisation d'émissions communautaires télévisées. La catégorie « événements » se rattache davantage aux festivals, aux fêtes, aux compétitions ou à d'autres activités s'échelonnant sur une courte période de temps. En ce qui a trait aux « comités de loisir », ils incluent les comités de quartiers, de paroisses

²¹ Il était précisé aux répondants de ne cocher qu'une seule réponse.

ou d'écoles. La section « association ou club polyvalent » englobe des regroupements de type Âge d'Or, scouts, Cercle des fermières, etc.

Moyens d'apprentissage

Après avoir été questionnés sur la pondération des acquis personnels les répondants étaient invités à pondérer la place qu'ils accordaient aux diverses sources d'apprentissage. Se sont aussi ajoutées des questions vérifiant « pourquoi » et « comment » l'activité d'apprentissage jugée la plus utile a permis d'enrichir les connaissances et compétences des répondants, sa fréquence, sa durée et l'endroit de cette activité d'apprentissage. Une dernière vérification a été introduite afin de connaître la proportion des répondants qui étaient contraints de suivre une activité d'apprentissage afin d'avoir droit de « pratiquer » leur bénévolat.

En se référant aux moyens d'apprentissage des bénévoles, l'enquête rapporte que ceux-ci considèrent utiliser « beaucoup » les acquis de leur profession ou métier (46,3 %), les expériences bénévoles antérieures (49,9 %) ainsi que leur débrouillardise et leurs talents personnels (67,0 %) pour enrichir leurs connaissances et compétences en tant que bénévoles. Définitivement, l'autoformation est prépondérante chez les bénévoles en loisir.

Les activités utiles

Les moyens d'apprentissage jugés les plus utiles pour enrichir les connaissances et compétences des répondants sont présentés au tableau 9. On remarque que les discussions entre bénévoles ressortent comme étant l'activité la plus utile pour les répondants suivi des sessions spécialisées de formation. Précisons

cependant que 10,1 % des répondants ont dit être obligés de participer à des activités de formation pour avoir le droit d'exercer leurs fonctions de bénévoles, ce qui augmente nécessairement le pourcentage sur le plan des sessions spécialisées. En troisième place, l'activité « aucune » se réfère au fait qu'aucune des activités d'apprentissage offertes par l'organisation n'a été utile pour enrichir les compétences et connaissances du bénévole répondant.

Tableau 9
Distribution de fréquences en pourcentage des activités d'apprentissage jugées les plus utiles.

Activités d'apprentissage et de formation	Pourcentage
Discussions entre bénévoles	24,4
Sessions spécialisées de formation	15,1
Aucune	10,7
Parrainage de bénévoles plus anciens	9,9
Conseils de personnels permanents	9,3
Lectures personnelles	6,8
Échanges avec des parents ou amis	6,3
Colloques, congrès	5,4
Cours suivis de ma propre initiative	5,2
Cahiers, guides, documents offerts par l'organisation	4,1
Conférences occasionnelles	1,7
Autres	1,1
Total	100 %

Une analyse factorielle de ces données regroupe de manière évidente les variables en deux catégories spécifiques que sont les activités d'apprentissage formelles (F) et celles reliées à l'apprentissage informel ou à l'autoformation (A). En examinant le tableau 10, on se rend compte que 49,9 % des activités jugées les plus utiles et ayant servi à enrichir les connaissances et compétences des bénévoles se situent à l'intérieur du groupe d'activités d'autoapprentissage contre 38,3 % pour celles à caractère plus formel.

Tableau 10

Répartition en pourcentage des activités d'apprentissages jugées les plus utiles selon le type d'activités informelles (A = autoapprentissage) ou formelles (F).

Activités d'apprentissage et de formation	A	F
Discussions entre bénévoles	24,4	
Sessions spécialisées de formation		15,1
Aucune 10,7		
Parrainage de bénévoles plus anciens	9,9	
Conseils de personnels permanents	9,3	
Lectures personnelles		6,8
Échanges avec des parents ou amis	6,3	
Colloques, congrès		5,4
Cours suivis de ma propre initiative		5,2
Cahiers, guides, documents offerts par l'organisation		4,1
Conférences occasionnelles		1,7
Autres 1,1		
Total 11,8	49,9	38,3

L'activité jugée la plus utile a aussi été évaluée selon certains qualificatifs. De manière générale, les répondants se sont dits en accord avec les énoncés proposés par l'enquête. Le tableau 11 vous présente les résultats de ces questions.

La répartition des répondants quant au temps consacré à l'activité d'apprentissage la plus utile s'échelonne ainsi : 5,7 % disent avoir eu une activité de moins d'une heure; 12,6 % parlent d'une période de 1 à 4 heures; 28,7 % indiquent qu'elle varie de 5 à 15 heures; 23,8 % parlent une durée de 16 à 40 heures et 29,2 % allègent avoir passé plus de 40 heures à cette activité.

Tableau 11

Niveau d'accord face aux qualificatifs relatifs à l'activité jugée la plus utile.

Cette activité d'apprentissage (la plus utile) a permis d'enrichir vos connaissances et compétences parce qu'elle :	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord
	1	2	3	4
S'est déroulée dans une ambiance agréable				3,5
S'est déroulée avec des personnes compétentes				3,5
Était bien adaptée aux exigences de ma tâche				3,4
Permettait un développement personnel pouvant être utile dans d'autres situations				3,4
Était une stimulation à poursuivre mon engagement				3,3
Était d'une durée adéquate				3,2
Était offerte selon mes besoins				3,1
Offrait l'occasion de former des réseaux avec d'autres bénévoles				2,9

Les locaux de l'organisme sont les lieux utilisés le plus couramment pour le déroulement de cette activité d'apprentissage jugée la plus utile, et ce, dans une proportion de 42,4 %. Les locaux municipaux sont utilisés dans 18,1 % des cas, et les maisons privées s'y prêtent 12,5 % du temps. De plus, 8,9 % des activités d'apprentissage se déroulent à l'intérieur de maisons d'enseignement, 6,6 % dans des centres de congrès, 3,4 % dans des restaurants et 8,1 % ailleurs.

Satisfaction générale

Toujours en lien avec la formation reçue, le tableau 12 présente les résultats relatifs au niveau de satisfaction des bénévoles. L'échelle s'échelonne de 1 à 10; « 1 » signifiant que le bénévole est « totalement insatisfait » alors que « 10 » indique qu'il est « totalement satisfait ».

Tableau 12

Pourcentage des réponses relatives au niveau de satisfaction générale des bénévoles face à la formation reçue.

Niveau de satisfaction	Insatisfait							Satisfait		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pourcentage par degré	0,6	0,3	1,3	1,4	7,2	8,2	18,4	31,7	16,5	14,4
	2,2 %			35,2 %				62,6 %		

On constate que, globalement, les gens ont une très bonne satisfaction. En effet, 62,6 % des bénévoles se disent satisfaits à un degré de 8 à 10 alors que 35,2 % figurent dans un groupe de 4 à 7 sur l'échelle et que seulement 2,2 % des bénévoles sont insatisfaits de la formation reçue.

En comparant les résultats de l'ensemble des répondants avec le groupe de ceux qui se disent insatisfaits, nous observons relativement la même répartition à l'intérieur des différents groupes d'âge, exception faite qu'aucun bénévole de moins de 25 ans ou de plus de 65 ans n'est présent à l'intérieur du groupe « d'insatisfaits ». De plus, on remarque que les hommes sont insatisfaits dans une mesure de 57,1 % contre 42,9 % pour les femmes.

Par ailleurs, de ce groupe « d'insatisfaits », 61,5 % sont plutôt en désaccord et 7,7 % tout à fait en désaccord avec l'énoncé affirmant que « l'activité d'apprentissage était d'une durée adéquate » contre 9,8 % et 3,6 % pour l'ensemble des répondants de la recherche. Pourtant, toute proportion gardée, la durée des activités d'apprentissage pour ce groupe était similaire à l'ensemble des répondants. On remarque donc qu'aucun lien ne peut être fait entre la durée de l'activité et le niveau de satisfaction.

D'autre part, on observe que 56,4 % de la formation offerte aux gens qui se disent insatisfaits est de type « formelle » alors que pour l'ensemble des répondants elle s'élève à 38,3 % ce qui nous porte à considérer que le type d'activité est davantage important pour satisfaire les bénévoles que la durée.

À la question « Dans quelle mesure retrouvez-vous les qualités énoncées chez les permanents qui travaillent pour votre association ou organisme? », 54,5 % des « insatisfaits » ont précisé que le « dynamisme » était peu présent contre 11 % pour l'échantillon total. Une proportion semblable est notée au sujet de la « disponibilité » des permanents.

Parmi les qualificatifs se référant à l'organisme à l'intérieur duquel les bénévoles œuvrent, il est intéressant de noter certains écarts entre les bénévoles insatisfaits, l'ensemble des 788 répondants et ceux se disant satisfaits de la formation vécue. À l'aide du tableau 13, il est aisé de constater à quel point les bénévoles insatisfaits répondent d'une manière plus négative aux énoncés décrivant l'organisation à laquelle ils font référence, alors que les bénévoles satisfaits la perçoivent plus positivement.

Tableau 13

Pourcentage de répondants se disant « tout à fait d'accord » ou « plutôt en accord » avec les énoncés relatifs à leur organisme, et ce, selon le groupe des « insatisfaits », l'ensemble des répondants et le groupe des « satisfaits »

Énoncés relatifs à l'organisme	Insatisfaits	Tous (788)	Satisfaits
Les orientations de l'organisme sont claires	78,3	92,6	96,2
L'organisme est sur le point de tomber	22,7	7,9	7,0
Ce sont toujours les mêmes qui décident tout	78,2	35,0	30,2
Les besoins des usagers ne sont pas clairement définis	34,8	18,1	16,0
Il est facile de « faire passer » mes idées	55,2	81,1	83,0
Il y a un fort « roulement » de bénévoles	56,5	33,2	33,1
Les gens sont motivés	47,8	86,5	90,6
Il y a des conflits parmi les membres de l'organisme	47,8	26,5	25,0
Cet organisme sait s'adapter aux changements du milieu	68,2	88,5	93,1
C'est une belle « gang »	69,5	90,3	92,4

Revenant à l'ensemble des 788 répondants, les chercheurs ont opéré des analyses de variances entre les variables indépendantes (le sexe, l'âge, niveau de scolarité, situation professionnelle, type d'organisme, catégorie de tâches, palier d'intervention), d'une part, et les activités d'apprentissage de type formel et informel (autoformation), d'autre part. Les répondants devaient préciser dans quelle proportion « pas du tout », « un peu » ou « beaucoup », ils considéraient comme utiles les activités d'apprentissage vécues dans le cadre de leur bénévolat. Les analyses ont démontré que la grande majorité des bénévoles préfèrent les activités d'apprentissage à caractère informel plutôt que celle de type formel, et ce, quels que soit la variable indépendante utilisée.

Parmi les plus grands écarts démontrant que les activités d'apprentissage informelles sont jugées plus souvent « utiles », le tableau 14 précise qu'à l'intérieur du

groupe des 25 à 34 ans on retrouve quatre fois plus de répondants préférant les activités à caractères informelles. De même, le groupe possédant des études de niveau secondaire présente un écart de 28,4 % dans le même sens. Il ressort aussi que dans les différents types d'organismes les gens impliqués en sport (20,9 %), en événements (18,7 %) et au comité de loisir (17,7 %) se démarquent considérablement en favorisant les activités d'apprentissage de type informel. Les bénévoles s'activant à l'intérieur de la catégorie de tâches de soutien sont aussi plus nombreux (16,1 %) à penser que les activités informelles sont davantage utiles. Enfin, les gens œuvrant auprès de leur quartier ont une variation de 30,0 % entre les deux genres d'activités d'apprentissage.

Cependant, le tableau 14 montre aussi que sur l'ensemble des trente-neuf variables indépendantes observées cinq (12,8 %) présentent un pourcentage supérieur du côté des activités d'apprentissages formelles. Il s'agit des répondants œuvrant : au niveau provincial (0,5 %), dans des organismes de plein air (4,1 %), au niveau national ou international (4,7 %) et des travailleurs en chômage ou ceux à la maison qui présentent respectivement une variation de 16,7 % et 11,1 % en faveur des activités de type formel.

Dans la mesure où il y a des différences statistiquement significatives, il est intéressant de constater que plus le palier d'intervention s'éloigne de l'utilisateur plus les activités de type formel sont jugées « beaucoup » utiles. Si les activités informelles sont jugées moins utiles au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie, peut-on en conclure qu'il existe un danger d'imposition par le haut aux petites organisations?

Tableau 14

Pourcentage des répondants pour qui les activités d'apprentissage formelles et informelles ont été jugées « beaucoup » utiles, selon les variables personnelles.

Variables indépendantes		Activités d'apprentissage %		Écart
		Formelles	Informelles	
Sexe	Hommes	44,2	55,8	11,6
	Femmes	45,0	55,0	10,0
Âge	Moins de 25 ans	40,0	60,0	20,0
	25 à 34 ans	18,0	82,0	64,0
	35 à 44 ans	41,6	58,4	16,8
	45 à 54 ans	44,3	55,7	11,3
	55 à 64 ans	47,6	52,4	4,7
	65 ans et plus	45,7	54,3	8,7
Scolarité	Primaire	48,7	51,3	2,6
	Secondaire	35,8	64,2	28,4
	Professionnel	49,0	51,0	2,1
	Collégial	44,7	55,3	10,5
	Universitaire premier cycle	47,5	52,5	5,1
	Universitaire 2 ^e et 3 ^e cycle	45,8	54,2	8,4
Situation professionnelle	Études	45,2	54,8	9,5
	Retraite	47,3	52,7	5,3
	Chômage	58,3	41,7	-16,7
	Travail à temps plein	43,4	56,6	13,2
	Travail à temps partiel	38,8	61,3	23,1
	À la maison	61,5	38,5	-11,1
Type d'organisme	Sport	39,6	60,4	20,9
	Plein air	52,3	47,7	-4,7
	Arts, culture, sciences	49,0	51,0	2,0
	Activité sociale	44,6	55,4	10,7
	Événements	40,6	59,4	18,7
	Comité de loisir	41,2	58,8	17,7
	Association et club polyvalent	48,2	51,8	3,5
Catégorie de tâches	CA	45,3	54,7	9,4
	Spécialiste	49,6	50,4	0,8
	Soutien	41,9	58,1	16,1
Palier d'intervention	Quartier	35,0	65,0	30,0
	Municipal	43,8	56,2	12,4
	Régional	49,4	50,6	1,1
	Provincial	50,3	49,7	-0,5
	National, international	52,1	47,9	-4,1

Des résultats similaires à ceux présentés à l'intérieur du tableau 14 s'observent lorsque l'analyse croise les variables indépendantes avec les motivations à faire ou à poursuivre du bénévolat et les deux types d'activité d'apprentissage. Force nous est de constater que les activités de type informel présentent là encore un pourcentage constamment supérieur aux activités d'apprentissage dont le caractère est plus formel.

Il nous apparaît aussi important de mentionner certains résultats dont la considération doit être prise en compte pour une meilleure gestion des activités de formation et d'apprentissage. Ainsi, les analyses de variances ont établi que les femmes font davantage de bénévolat que les hommes pour « vivre leur loisir », pour « avoir du plaisir avec des amis » et pour « savoir qu'elles sont utiles », et ce, peu importe le type d'organisme et la catégorie de tâches auxquelles elles sont intégrées. De plus, les femmes pensent, dans une proportion plus grande que les hommes, que l'activité s'est déroulée dans une ambiance agréable, et ce, peu importe l'activité d'apprentissage choisie comme étant la plus utile. Ces analyses nous permettent aussi de dire que les bénévoles ayant choisi « discussions entre bénévoles » comme étant l'activité d'apprentissage ayant été la plus utile croient davantage que cette activité « leur offrait une occasion de former des réseaux avec d'autres bénévoles » que ceux ayant choisi une autre activité comme étant la plus utile.

Finalement, précisons qu'aucune corrélation significative n'a pu être observée entre les activités d'apprentissage et les motivations des bénévoles à s'engager ou à poursuivre leur action bénévole. De plus, aucun rapport constant n'a pu être établi entre d'une part les deux types d'activités d'apprentissage et, d'autre part, les tâches effectuées par les bénévoles ou encore les organisations auxquelles ils se rattachent.

Commentaires

Cette enquête corrobore certains résultats de l'ENDBP 2000 concernant le fait que la majorité des bénévoles ont un emploi, cependant, une nuance est apportée ici quant aux propos voulant que le nombre de bénévoles augmente généralement en fonction du niveau de scolarité. En fait, la présente recherche dénombre 39,4 % de sa population à l'intérieur du groupe ayant une formation universitaire, 21,0 % en provenance de milieu collégial et 33,3 % en provenance du secteur secondaire et professionnel, ce qui questionne l'affirmation de la croissance parallèle entre le degré de scolarité et celui de l'implication bénévole. Nous sommes conscients que l'échantillon de l'ENDBP est de plusieurs milliers de personnes, mais considérons aussi le fait que ces chercheurs orientent leur recherche à l'ensemble de la population active canadienne alors que le Laboratoire en loisir et vie communautaire interroge spécifiquement des personnes engagées bénévolement en loisir.

Pour notre part, nous examinons davantage un problème spécifique lié à des personnes adultes qui désirent vivre une situation relativement « plaisante » mais qui sont en position de « produire » un service ou un bien. Pour ce faire, il y a exigence de connaissances ou de compétences particulières afin d'être en mesure de réaliser les tâches attendues. Certaines habiletés ou connaissances peuvent être déjà acquises alors que d'autres doivent être développées à l'intérieur de l'activité bénévole. Nous avons donc cherché ici quelles pouvaient être les conditions optimales des activités d'apprentissage à offrir aux bénévoles en loisir.

En partant du fait que les notions d'engagement et de liberté sont constamment en lien de concomitance avec les individus étudiés dans le cadre de cette recherche, nous observons que les bénévoles en loisir utilisent leur temps libre afin d'obtenir le maximum de plaisir à la réalisation d'activités agréables tout en rendant service et en ayant une certaine croissance personnelle.

L'enquête a toutefois démontré que ce qui incite les gens à s'engager bénévolement en loisir n'est pas nécessairement ce qui permettra la poursuite de l'engagement, et ce, quel que soit le niveau de l'implication. De manière générale, les bénévoles sont prêts à s'investir dans des activités d'apprentissage, mais comme cela se déroule dans un contexte de loisir, nous savons d'ores et déjà que ces personnes ont besoin pour poursuivre leur engagement « d'avoir du plaisir avec des amis », « d'être acteur et réussir » et finalement « de savoir qu'ils sont utiles ». Voilà donc les premières balises importantes à toute activité d'apprentissage. Si ces caractéristiques spécifiques au loisir occupent une place aussi importante dans la poursuite de l'engagement bénévole, il nous apparaît essentiel de faire en sorte que l'environnement d'apprentissage et de formation qui leur est offert soit aménagé de manière à procurer le maximum de plaisir aux personnes visées, et ce, afin de favoriser les conditions maximales de réussite des apprenants.

De même, parce que nous nous adressons à des adultes, il est important de bien cerner leurs besoins et de rendre toute formation concrètement applicable au contexte réel, tout en faisant le maximum de liens avec l'expérience déjà acquise par la personne. N'oublions pas que les adultes aspirent profondément à se déterminer eux-mêmes, ce qui explique, comme Knowles (1990) le dit, que le rôle du formateur est

d'amorcer un processus d'investigation bilatérale plutôt que de transmettre ses connaissances pour ensuite en évaluer l'intégration chez l'apprenant. De là l'importance de renforcer le sentiment de réussite ainsi que celui d'utilité des notions à acquérir. N'est-ce pas précisément ce renforcement que les bénévoles apprécient lorsqu'ils discutent entre eux, lors de parrainages réalisés par des bénévoles plus anciens ou encore lors d'autres activités informelles? À la suite de la présente recherche, nous constatons que oui car c'est précisément là un élément important qui en ressort.

Cette recherche a démontré que de toute évidence la catégorie de tâches à laquelle appartient le bénévole commande une adaptation dans la manière d'offrir l'activité d'apprentissage. Par exemple, les notions nécessaires aux trésoriers d'un conseil d'administration ne requièrent pas le même encadrement que celui de juge à un concours d'art oratoire scolaire. Entre autres, le trésorier aura à compléter des bilans et des états des résultats conformes aux exigences comptables ce qui peut demander un bon nombre d'heures d'encadrement. De son côté, le juge d'une petite école n'aura qu'une simple grille à respecter, de sorte que quelques minutes précédant le concours pourront lui être suffisantes.

Il est entendu que, quel que soit le type de tâches exécutées par les personnes bénévoles, les activités d'apprentissage informelles sont davantage appréciées, et ce, pour une grande proportion des répondants. Néanmoins, le lecteur comprendra qu'on ne peut tout de même pas parler d'unanimité.

Initialement, nous aurions eu tendance à croire que les gens ayant atteint un niveau de scolarité élevé seraient davantage enclins à s'autoformer que les personnes moins scolarisées. Toutefois, ce que le tableau 14 démontre ne peut confirmer ce fait, car tous les bénévoles, indépendamment de leur niveau de scolarité, se sont montrés plus favorables aux activités d'apprentissage informelles qu'à celles à caractère plus formel. D'ailleurs, seulement pour la portion des activités jugées « beaucoup utiles », les bénévoles ayant un niveau d'étude secondaire montrent un grand écart entre les activités formelles et informelles passant de 6,8 % à 12,2 %. De plus, nous avons pu voir que même les gens étant peu scolarisés ne sont pas plus en attente de formation formelle que les autres répondants.

Considérant importante la proportion de gens scolarisés dans l'échantillon de l'ensemble de la recherche, pouvons-nous en déduire que leurs acquis personnels permettent davantage l'émergence d'un sentiment de réussite ou d'être quelqu'un pour ces bénévoles? Ceci pourrait bien expliquer, à tout le moins en partie, le pourcentage élevé que représentent les gens à forte scolarité. Si cela s'avérait vrai, nous pourrions penser que lors du recrutement, mais encore plus pendant l'exercice de la tâche et les activités d'apprentissage, une valorisation constante des bénévoles et de leurs capacités à réussir ce qu'ils entreprennent pourrait favoriser la poursuite de l'engagement de gens moins scolarisés. Cependant, plus important encore serait d'offrir constamment le support nécessaire à cette réussite en favorisant les échanges entre bénévoles et les opportunités de parrainage.

Autre élément à considérer est le fait que la présence de personnel « dynamique » et « disponible » favorise sans nul doute la satisfaction des bénévoles

en place. Comme nous avons pu l'observer ici, les personnes insatisfaites ont dit que ces deux caractéristiques étaient peu présentes chez les permanents de leur organisation, et ce, avec un écart impressionnant comparativement à l'ensemble des répondants. Voilà donc, selon nous, deux facteurs essentiels si l'on veut favoriser le contentement des bénévoles en loisir.

On constate que les bénévoles qui se disent insatisfaits des activités d'apprentissage et de formation offertes sont généralement insatisfaits de l'organisme à l'intérieur duquel ils œuvrent. Inversement, ceux qui se disent satisfaits des activités d'apprentissage le sont aussi des organisations auxquelles ils appartiennent. L'organisation présenterait-elle alors le cadre naturel facilitant l'autoapprentissage? L'organisme serait-il la « salle de classe » à aménager pour favoriser l'apprentissage des bénévoles?

Ces résultats nous amènent à prendre conscience que, malgré la contradiction qui existe entre l'acte librement consenti et les exigences de compétence que peut créer l'engagement, il semble juste de penser que les gens qui se sentent intégrés et satisfaits de leur organisation se sentent davantage satisfaits des activités d'apprentissage, et que les activités moins normatives sont plus propices à satisfaire les besoins de formation des bénévoles en loisir, surtout que dans ce secteur de l'activité bénévole, la partie « plaisir » occupe une place prépondérante.

Conclusion

Le but de cette recherche était d'analyser les activités de formation et d'apprentissage offertes aux bénévoles en loisir. Le modèle recherchait les conditions optimales permettant de former les personnes œuvrant bénévolement en loisir en suggérant que certaines variables influencent leur satisfaction face aux activités de formation et d'apprentissage qui leur sont offertes.

En partant du fait que les notions d'engagement et de liberté sont constamment en lien de concomitance avec les individus étudiés dans le cadre de cette recherche, nous confirmons que les bénévoles en loisir utilisent leur temps libre afin d'obtenir le maximum de plaisir à la réalisation d'activités agréables tout en rendant service et en se sentant utile.

L'observation nous a permis de constater que les activités de formation et d'apprentissage à caractère informel s'allient généralement mieux au contexte de « liberté » présent dans les secteurs du bénévolat en loisir. Non pas qu'il faille nier l'importance des activités d'apprentissage à caractère plus formel, qui sont par ailleurs souvent essentielles, mais plutôt de mettre en lumière le fait que même à l'intérieur d'activités formelles, l'andragogie préconise l'utilisation d'outils moins normatifs et plus participatifs considérant les besoins spécifiques, l'expérience acquise et les différences de personnalités qui s'accroissent avec l'âge.

Il est aussi intéressant d'enregistrer que peu de corrélations existent entre la satisfaction des bénévoles face aux activités d'apprentissage offertes par leur

organisme et les variables indépendantes reliées à la personne telles que le sexe, l'âge, et autres. Cependant, force nous est de constater que plus une personne bénévole est satisfaite de l'organisation à l'intérieur de laquelle elle œuvre, plus elle aura tendance à être satisfaite des activités d'apprentissage qui lui sont offertes, et inversement pour les personnes insatisfaites.

En résumé, cette recherche permet de mettre en lumière certains éléments offrant des balises à la formation des bénévoles en loisir. Considérons que pour les bénévoles en loisir :

1. Avoir du plaisir avec des amis, être acteur, réussir et se sentir utile sont des éléments essentiels;
2. Les activités d'apprentissage à caractère informel priorisant des outils participatifs sont préférées;
3. Il est souhaitable d'avoir un enseignement centré sur la réalité de ses besoins et ajusté à l'expérience acquise tout en étant concrètement applicable;
4. L'ambiance est importante, surtout pour les femmes;
5. Le compagnonnage est très apprécié, surtout pour ceux dont la motivation est de créer des réseaux;
6. L'adaptation aux différentes catégories de tâches demeure préférable;
7. La présence de personnel dynamique et disponible favorise la satisfaction.

Dès lors, ne serait-il pas intéressant d'aller voir si des résultats semblables peuvent être observés ailleurs au Canada ou à tout le moins à l'intérieur du secteur caritatif? Est-ce que nos voisins anglophones ont les mêmes rapports face aux activités d'apprentissage qui leur sont offertes dans le cadre de leurs activités bénévoles? Est-ce que nous découvririons les mêmes similitudes si nous posions les mêmes questions à des bénévoles œuvrant dans des secteurs d'aide directe ou charitable? La question reste ouverte...

Références

- Arai, S. (2001). Typology of volunteers for a changing sociopolitical context : The Impact on social Capital, Citizenship and Civil society. *Loisir et Société*. Vol. 23, no 2, pp. 327-351.
- Blum, M. L. & Naylor, J. C (1967). *Psychology its theoretical and social foundations. A revision of industrial psychology and social foundations*. Harper and Row, New York.
- Bourassa, B., Serre, F. & Ross, D. (1999). *Apprendre de son expérience*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Brudney, J.L. (1995). Training and development of volunteers. *The volunteer management handbook*. Tracy Daniel Connors. pp. 36-60.
- Crow, A.V.B. & Crow, L.D. (1963). Basic Principles in a Good Teaching-Learning Situation. *Beadings in Human Learning*. New York : Lester D. Crow and Alice Crow. pp. 20-25.
- Dumazedier, J. (1985). Formation permanente et autoformation. *Éducation permanente*. 78-79. p. 9-24.
- Dusseault, A. & Marcotte, N. (2001). *Le bénévolat dans tous ses états*. Service des sports, des loisirs et du développement social de la Ville de Montréal.
- Garon, R. (1999). *Enquête sur les pratiques culturelles des Québécois*. Ministère de la Culture et des Communications. Gouvernement du Québec.
- Goethe, J.W. (1964). *Poèmes*. Éd. Andre Silvaire, Paris.
- Halba, B., & Le Net, M. (1997). *Bénévolat et volontariat, dans la vie économique, sociale et politique*, Éd. Les études de la documentation française.
- Hall, M., McKeown, L. & Roberts, K. (2001). *Canadiens dévoués, Canadiens engagés. Points saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*. Statistique Canada. Ottawa.
- Henderson, K. A. (1981). Motivations and Perceptions of Volunteerism as a Leisure Activity. *Journal of Leisure Research*. vol. 13, no. 3, pp. 208-218.
- Henderson, K. A. (1983). The Motivation of Men and Women in Volunteering. *The journal of volunteer administration*. Spring, pp. 20-24.
- Henderson, K. A. (1984). Volunteerism as leisure. *Journal of Voluntary Action Research*. jan-mars, pp. 55-63.
- Henderson, K. A. (1985). Issues and Trends in Volunteerism. *Journal of physical Education, Recreation and* Janvuar, pp. 30-32.
- Henderson, K. A. (1985). In search of Volunteer Management : Ideas for Excellence. *The journal of volunteer administration*. Fall, pp. 38-42.
- Henderson, K. A. & Tedrick, T. (1989). *Volunteers in leisure, A Management Perspective*. Virginia : AALR/AHPERD.

- Hommans, G. (1961). *Social Behavior : Its Elementary Forms*. Har Brace J. New York.
- Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire. (2001). *L'image de la vie associative en France : 1901 - 2001*. CSA. France.
- Knowles, M. (1990). *L'apprenant adulte. Vers un nouvel art de la formation*. Paris : Les Éditions d'Organisation.
- Larochelle, G. (1992). État et idéologie du bénévolat au Québec : les enjeux dans un contexte néo-libéral. *in Recherche sociologiques*. No 6.
- Lindeman, E. C. (1961) *The meaning of adult education*. Harvest House Ed. Montréal.
- Legendre, R. (1993). *Dictionnaire actuel de l'éducation*. 2^e édition. Montréal : Guérin, Éditeur.
- Léger Marketing. (2001). *Étude portant sur les habitudes et les perceptions des Québécois à l'égard du bénévolat dans le domaine du loisir*. Conseil québécois du Loisir. Montréal.
- Lulewicz, S.J. (1995) Training and development of volunteers. *The volunteer management handbook*. Tracy Daniel Connors. pp. 82-102.
- Maslow, A.H. (1972). *Vers une psychologie de l'être*. Paris : Fayard.
- Nyhan, B. (1991). *Promouvoir l'aptitude à l'autoformation*. Presses interuniversitaires européennes. Bruxelles.
- Oliver, R.L. (1989). Processing of the Satisfaction Response in Consumption : A suggested Framework and Research Propositions. *CS/D & CB*. Vol. 2, pp. 1-26.
- Pronovost, G. (1997). *Loisir et société, Trait de sociologie empirique*. Presses de l'Université du Québec.
- Ray, D. (2001). *Mesurer et développer la satisfaction clients*. Édition d'Organisation. Paris.
- Rey, A. & Rey-Debove, J. (1999). *Dictionnaire de la langue française Le Petit Robert*. Éd. Dictionnaires Le Robert, Paris.
- Robichaud, S. (1998). *Le bénévolat. Entre le cœur et la raison*. Les éditions JCL inc. Chicoutimi, Québec.
- Scheier, I. H. (1989). Empowering a Profession : Leverage Points and Process. *The Journal of Volunteer administration*. Winter 1988-1999. p. 50-57
- Stebbins, R. A. (2001). Antinomies in Volunteering - Choice/Obligation, Leisure/Work. *Loisir & Société*, 23, no 2, 313-324.
- Thibault, A. (2001). Travailler avec des citoyens et des citoyennes bénévoles en loisir, sport, art et vie communautaire. Résultats préliminaires. *Colloque de l'Association Québécoise du loisir municipal*. Bromont, Québec, Canada.
- Wright, A. (1980). *Low-cost microtechnology learning aids in the classroom*. Colombie-Britannique Min of Education Joint Educational Management Projects : Goddard, William Ed.

Sites Web :

Carrefour des organismes communautaires et bénévoles du Québec (2001) : <http://www.trpocb.cam.org/>

Centres d'action bénévoles régionaux comme : Centre d'action bénévole de Montréal (2001) : <http://vitrine-sur-montreal.qc.ca/cabm>

Centre Régional de Développement. (2000). *Cadre d'intervention en loisir*. U.R.L.S. De la Mauricie. (2001). http://crd-mauricie.qc.ca/urls/dossies/cadre_loisir.htm.

ENDBP En-Ligne. (2001). <http://www.nsgvp.org>.

F.C.A.B.Q. (2001). <http://www.cam.org/fcabq/>.

Fédération des Centres d'action bénévoles du Québec : <http://WWW.CAM.ORG/fcabq>

Institut de la Statistique du Québec, (2001). <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/demograp/general/201-99.htm>.

Institut nationale de la recherche scientifique. (2001). <http://www.inrs.uquebec.ca/>

Ministère de la Culture et des Communications. (2001). <http://www.mcc.gouv.qc.ca>.

Secrétariat à l'action communautaire autonome (2001). : <http://mess.gouv.qc.ca/francais/saca/index.htm>

Statistique Canada, (2001). http://www.statcan.ca/start_f.html.

Table ronde sur la transparence et la saine gestion dans le secteur bénévole. (2001). *Consolider nos acquis : pour une meilleure gestion et transparence au sein du secteur bénévole au Canada*. Ottawa : Groupe d'experts sur la saine gestion et la transparence dans le secteur bénévole. <http://www.ccp.ca/information/documents/cp142.htm>.

RÉFÉRENCES

- Allen, N. (1987). The role of social and organizational factors in the evaluation of volunteer programs, *Evaluation and program planning*, Vol. 10.
- Arai, S. (2001). Typology of volunteers for a changing sociopolitical context : The Impact on social Capital, Citizenship and Civil society. *Loisir et Société*. Vol. 23, no 2, pp. 327-351.
- Barr, A., Okun, M.A. & Herzog, A.R. (1998). Motivation to volunteer by older adults : a test of competing measurement models. *Psychology and aging*. Vol 13, no 4.
- Blanchet, J. (1990). *Gestion du bénévolat*, Éd. Economica, Paris.
- Blum, M. L. & Naylor, J. C (1967). *Psychology its theoretical and social foundations. A revision of industrial psychology and social foundations*. Harper and Row, York.
- Bramwell, R.D. (1994). Seniors as volunteers and their training. *The journal of volunteer administration*. Vol 47.
- Bourassa, B., Serre, F. & Ross, D. (1999). *Apprendre de son expérience*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Bovay, C. & Tabin, J-P. (1998). *Les nouveau travailleurs : Bénévolat, travail et avenir de la solidarité*. Labor et Fides, Genève.
- Brudney, J.L. (1995). Training and development of volunteers. *The volunteer management handbook*. Tracy Daniel Connors. pp. 36-60.
- Cellier, I. (1995). Le bénévolat à travers la littérature, un objet d'étude à redéfinir. *Anthropologie et Sociétés*, vol. 19.
- Centre d'action bénévole de Québec inc. (1988). *Pour une gestion efficace des organismes bénévoles*.
- Centre d'action bénévole, (1982), *Le bénévolat, facteur de progrès social*, Centraide.
- Centre Régional de Développement. (2000). *Cadre d'intervention en loisir*. U.R.L.S. De la Mauricie. http://www.crd-mauricie.qc.ca/urls/dossies/cadre_loisir.htm.
- Chambré, S. (1993). Volunteerism by Elders : Past Trends and Future Prospects, *The gerontologis*. Vol. 33, no. 2.
- Chappelle, N.L. & Prince, M.J. (1997). Reasons why canadian seniors volunteer. *La Revue canadienne du vieillissement*. Vol. 16 no. 2.
- Connat, O. (1998). *Les pratiques culturelles des Français. Enquête 1997*, Paris, La documentation Française.
- Connors, T.D. (1995). *The volunteer management handbook*. John Wiley & Sons, inc. New York.
- Courcy, D. (1997). *Recrutement et motivation des bénévoles*. Service du loisir et de la vie communautaire, Ville de Saint-Hubert.

- Crow, A.V.B. & Crow, L.D. (1963). Basic Principles in a Good Teaching-Learning Situation. *Readings in Human Learning*. New York : Lester D. Crow and Alice Crow. pp. 20-25.
- Cuerrier, G., Lemieux, J-P. & Levesque Laurent. (1995). Formation à l'intention des adultes oeuvrant au sein du Mouvement des cadets de l'air. Ligue des Cadets de l'air du Canada (Québec). Montréal, Québec.
- De Rivinel, H. (1991). Le défi de vieillir. Les éditions de l'homme. Québec.
- Doré, J., Gagnon, J. & Gauvin, P. (1995). Guide de l'intergénération. *Complices en action !*. Éditeur, Montréal.
- Dumazedier, J. (1985). Formation permanente et autoformation. *Éducation permanente*. 78-79. p. 9-24.
- Dusseault, A. & Marcotte, N. (2001). Le bénévolat dans tous ses états. Service des sports, des loisirs et du développement social de la Ville de Montréal.
- Ellis, D., Reid, G. & Barnsley, J. (1990). Maintenir le CAP. Guide d'évaluation pour les groupes communautaires. Women's Research Centre. Vancouver.
- F.C.A.B.Q. (1993), Questions et tendances actuelles dans le secteur du bénévolat. Sondage.
- F.C.A.B.Q. (1994). Programme de formation. F.C.A.B.Q
- F.C.A.B.Q. (2000). <http://www.cam.org/fcabq/>
- Ferrand-Bechmann, D. (1993). Bénévolat, forme de citoyenneté, Projet, Paris.
- Fortin, A. (1992). Solidarités invisibles et prise en charge de la communauté par elle-même. *Service social*, vol 41, no 1.
- Fournier, J.M. (1996), La valorisation du bénévolat. Humanisme & Entreprise. Montréal.
- Garon, R. (1999). Enquête sur les pratiques culturelles des Québécois. Ministère de la Culture et des Communications. Gouvernement du Québec.
- Gauthier, B. et al. (1998). Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données. Presses de l'Université du Québec.
- Geber, B. (1991), Managing volunteers, Training, June 1991
- Giguère, P.A. & Sauvé, G. (1998). Le cœur sur la main, repères pour l'action bénévole dans les communautés chrétiennes, Office de catéchèse du Québec, Fides Médiaspaul Novalis.
- Goethe, J.W. (1964). Poèmes. Éd. Andre Silveira, Paris.
- Halba, B., & Le Net, M. (1997). Bénévolat et volontariat, dans la vie économique, sociale et politique, Éd. Les études de la documentation française.
- Hall, M., McKeown, L. & Roberts, K. (2001). Canadiens dévoués, Canadiens engagés. *Points saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*. Statistique Canada. Ottawa.

- Hémond, E. (1997), La motivation humaine au-delà de l'utilitarisme, *Interface*, 18, no 5, sept-oct.
- Henderson, K. A. (1981). Motivations and Perceptions of Volunteerism as a Leisure Activity. *Journal of Leisure Research*. vol. 13, no. 3, pp. 208-218.
- Henderson, K. A. (1983). The Motivation of Men and Women in Volunteering. *The journal of volunteer administration*. Spring, pp. 20-24.
- Henderson, K. A. (1984). Volunteerism as leisure. *Journal of Voluntary Action Research*. jan-mars, pp. 55-63.
- Henderson, K. A. (1985). Issues and Trends in Volunteerism. *Journal of physical Education, Recreation and January*, pp. 30-32.
- Henderson, K. A. (1985). In search of Volunteer Management : Ideas for Excellence. *The journal of volunteer administration*. Fall, pp. 38-42.
- Henderson, K. A. & Tedrick, T. (1989). Volunteers in leisure, A Management Perspective. Virginia : AALR/AHPERD.
- Hogue-Charlebois, M. & Paré R. (1998). Les nouveau retraités. Éditions Fides, Québec.
- Hommans, G. (1961). *Social Behavior : Its Elementary Forms*. Har Brace J. New York.
- Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire. (2001). *L'image de la vie associative en France : 1901 - 2001*. CSA. France.
- Knowles, M. (1990). *L'apprenant adulte. Vers un nouvel art de la formation*. Paris : Les Éditions d'Organisation.
- Lamoureux, H., Lavoie, J., Mayer, R. & Panet-Raymond, J. (1996). *La pratique de l'action communautaire*, Presses de l'Université du Québec, Sainte-Foy, Québec.
- Larochelle, G. (1992). État et idéologie du bénévolat au Québec : les enjeux dans un contexte néo-libéral. in *Recherche sociologiques*. No 6.
- Legendre, R. (1993). *Dictionnaire actuel de l'éducation*. 2^e éditon. Guérin, Éditeur, Montréal.
- Léger Marketing. (2001). Étude portant sur les habitudes et les perceptions des Québécois à l'égard du bénévolat dans le domaine du loisir. Conseil québécois du Loiris. Montréal.
- Lemieux, V. (1999). *Les réseaux d'acteurs sociaux*, Puf. Sociologies, Paris.
- Liang, A. & McQueen, R.J. (1999). Computer assisted adult interactive learning in a multi-cultural environment. *Adult Learning*. Arlington.
- Lindeman, E. C. (1961) *The meaning of adult education*. Harvest House Ed. Montréal.
- Lulewicz, S.J. (1995) Training and development of volunteers. *The volunteer management handbook*. Tracy Daniel Connors. pp. 82-102.
- Maslow, A.H. (1972). *Vers une psychologie de l'être*. Paris : Fayard.
- Masson, C. (1999, 11 février). Pour un bénévolat plus transparent. *La Presse*

- Ministère de l'éducation. (1992), Le bénévolat, pourquoi pas ? Direction générale de la formation à distance.
- Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche et ministère délégué aux Pêcheries. (1989). Politique sur le bénévolat en loisir. Gouvernement du Québec.
- Mundell, B. & Pennarola, F. (1999). Shifting paradigms in management education : What happens when we take groups seriously ? Journal of Management Education : Thousand Oaks. Vol 23.
- Nyhan, B. (1991). Promouvoir l'aptitude à l'autoformation. Presses interuniversitaires européennes. Bruxelles.
- Oliver, R.L. (1989). Processing of the Satisfaction Response in Consumption : A suggested Framework and Research Propositions. CS/D & CB. Vol. 2, pp. 1-26.
- Pronovost, G. (1997). Loisir et société, Trait de sociologie empirique. Presses de l'Université du Québec.
- Publications du Québec. (1997). Politique de soutien au développement local et régional. Gouvernement du Québec.
- Ray, D. (2001). Mesurer et développer la satisfaction clients. Édition d'Organisation. Paris.
- Rey, A. & Rey-Debove, J. (1999). Dictionnaire de la langue française Le Petit Robert. Éd. Dictionnaires Le Robert, Paris.
- Robichaud, S. (1998). Le bénévolat. Entre le cœur et la raison. Les éditions JCL inc. Chicoutimi, Québec.
- Santé et Bien-être social Canada. (1991). Guide de la trousse d'action communautaire. Ottawa
- Scheier, I. H. (1989). Empowering a Profession : Leverage Points and Process. The Journal of Volunteer administration. Winter 1988-1999. p. 50-57
- Stebbins, R. A. (2001). Antinomies in Volunteering - Choice/Obligation, Leisure/Work. Loisir & Société, 23, no 2, 313-324.
- Table ronde sur la transparence et la saine gestion dans le secteur bénévole. (1999). Consolider nos acquis : pour une meilleure gestion et transparence au sein du secteur bénévole au Canada.
- Thibault, A. (2001). Travailler avec des citoyens et des citoyennes bénévoles en loisir, sport, art et vie communautaire. Résultats préliminaires. Colloque de l'Association Québécoise du loisir municipal. Bromont, Québec, Canada.
- Ville de Trois-Rivières. (1991). Guides de formation des bénévoles en loisir. Service des Loisirs de la Ville de Trois-Rivières.
- Volunteer Centre of Calgary, Volunteer Centre of Mount Royal College, et Volunteer Services, The Students' Union, University of Calgary. (1994). *Guide du bénévolat étudiant*. Programme du Soutien aux organismes volontaires Patrimoine canadien Ottawa.

Wright, A. (1980). *Low-cost microtechnology learning aids in the classroom*. Colombie-Britannique Min of Education Joint Educational Management Projects : Goddard, William Ed.

Sites Web :

Carrefour des organismes communautaires et bénévoles du Québec (2001). : <http://www.trpocb.cam.org/>

Centres d'action bénévoles régionaux comme : Centre d'action bénévole de Montréal (2001). : <http://vitrine-sur-montreal.qc.ca/cabm>

Centre Régional de Développement. (2000). *Cadre d'intervention en loisir*. U.R.L.S. De la Mauricie (2001).. http://crd-mauricie.qc.ca/urls/dossies/cadre_loisir.htm.

ENDBP En-Ligne. (2001). <http://www.nsgvp.org>.

F.C.A.B.Q. (2001). <http://www.cam.org/fcabq/>.

Fédération des Centres d'action bénévoles du Québec (2001). : <http://WWW.CAM.ORG/fcabq>

Institut de la Statistique du Québec, (2001). <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/demograp/general/201-99.htm>.

Institut nationale de la recherche scientifique. (2001). <http://www.inrs.uquebec.ca/>

Ministère de la Culture et des Communications. (2001). <http://www.mcc.gouv.qc.ca>.

Office de la langue française, (2001) <http://www.OLF.gouv.qc.ca>

Secrétariat à l'action communautaire autonome (2001). : <http://mess.gouv.qc.ca/francais/saca/index.htm>

Statistique Canada, (2001). http://www.statcan.ca/start_f.html.

Table ronde sur la transparence et la saine gestion dans le secteur bénévole. (2001). *Consolider nos acquis : pour une meilleure gestion et transparence au sein du secteur bénévole au Canada*. Ottawa : Groupe d'experts sur la saine gestion et la transparence dans le secteur bénévole. <http://www.ccp.ca/information/documents/cp142.htm>.

ANNEXES

Annexe A

Lettre d'introduction des questionnaires bénévoles

Trois-Rivières, le 17 mai 2001

Cher bénévole,

Le Laboratoire en loisir et vie communautaire de l'Université du Québec à Trois-Rivières, avec la collaboration de l'Association québécoise du loisir municipal, du Conseil québécois du loisir, du Secrétariat au loisir et au sport du Gouvernement du Québec et du Centre canadien de philanthropie mène une recherche dont l'objectif est d'améliorer le soutien offert aux bénévoles en loisir et de donner aux organismes de meilleurs outils à cette fin.

Le présent questionnaire constitue la troisième étape de la recherche. Il a été précédé d'une recension des expériences et des recherches portant sur le soutien aux bénévoles et d'une quarantaine d'entrevues auprès de bénévoles et d'employés permanents de tous les secteurs d'activités du loisir.

Nous tiendrons cet automne huit colloques à travers le Québec. Les bénévoles et les permanents qui auront répondu au questionnaire seront invités à en commenter les résultats et à formuler des recommandations pour améliorer le bénévolat en loisir.

Vous le constatez, cette recherche est fondée sur la participation des bénévoles. Votre contribution est donc essentielle à la réussite de cette étude. Prenez soin de bien lire et de répondre à toutes les questions. Nous apprécierions grandement un retour du questionnaire avant le 4 juin prochain.

Nous sommes conscients de demander encore du temps à ceux et celles qui en donnent déjà beaucoup. Mille fois merci!

L'équipe de recherche

André Thibault, Ph.D.

Laboratoire en loisir et vie communautaire
Tél : 819 376-5011 poste 3287
Fax : 819 373-1988
Courriel : lab_loisirs@uqtr.quebec.ca

P.S. Les coordonnées de la plupart d'entre vous ont été fournies par les services des loisirs municipaux.

Annexes B

Questionnaire pour bénévoles



Mieux soutenir les bénévoles en loisir

Madame, Monsieur,

Vous avez été sélectionné avec plus de 1000 autres personnes pour participer à une vaste étude visant à améliorer le soutien offert aux bénévoles en loisir. La réussite d'un tel projet dépendra de l'effort que vous déploierez à nous faire part de votre expérience et de vos opinions en répondant minutieusement au questionnaire. Soyez assuré que vos réponses seront traitées de façon confidentielle.

Ce questionnaire requiert de 20 à 30 minutes. Il comporte divers types de questions. Pour certaines, vous devez cocher la réponse la plus appropriée. Pour d'autres, vous devez inscrire une information particulière. Dans la majorité des cas, il s'agit de donner votre niveau d'accord face à des énoncés élaborés à la suite d'entrevues réalisées auprès de bénévoles et d'employés permanents engagés en loisir.

Nous vous demandons de nous retourner le présent questionnaire à l'intérieur de l'enveloppe-réponse déjà affranchie dans les meilleurs délais.

De plus, vous trouverez ci-inclus un carton-retour préaffranchi. Nous vous saurions gré de le remplir et de nous le retourner séparément du questionnaire afin d'en assurer la confidentialité. Ce carton nous permettra de connaître votre intérêt face à la prochaine étape de cette recherche et à assurer un suivi.

Nous vous sommes très reconnaissants et nous vous remercions de votre précieuse contribution au mieux-être de centaines de milliers de bénévoles en loisir.

André Thibault, Ph.D.
Responsable de la recherche

P.S. Si vous avez déjà répondu au premier questionnaire, ignorez cet envoi. Merci beaucoup.

Les partenaires



Section 1

Votre expérience personnelle actuelle comme bénévole en loisir

1.1 En quelle année avez-vous commencé votre bénévolat en loisir? _____

1.2 Pour combien d'organismes faites-vous du bénévolat en loisir?

1.3 En vous référant à l'organisme de loisir pour lequel vous consacrez le plus de temps actuellement, cochez la case la plus appropriée (une seule) dans chacune des 3 sections suivantes.

A) Type d'organisme

- | | |
|---|---|
| 1. <input type="checkbox"/> Sport | 5. <input type="checkbox"/> Événements (festival, fête, compétition, etc.) |
| 2. <input type="checkbox"/> Plein air | 6. <input type="checkbox"/> Comité de loisir (quartier, paroisse, comité d'école) |
| 3. <input type="checkbox"/> Arts, culture, sciences | 7. <input type="checkbox"/> Association ou club polyvalent (Âge d'or, scouts, etc.) |
| 4. <input type="checkbox"/> Activité sociale | 8. <input type="checkbox"/> Autre, précisez : _____ |

B) Catégorie de votre tâche principale

1. ☐ C.A., comité d'organisation ou de direction
2. ☐ Responsable de groupe ou tâches spécialisées (entraîneur, animateur, etc.)
3. ☐ Soutien (aide diverse ou occasionnelle)

C) Palier d'intervention

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. <input type="checkbox"/> Quartier | 4. <input type="checkbox"/> Provincial |
| 2. <input type="checkbox"/> Municipal | 5. <input type="checkbox"/> National, international |
| 3. <input type="checkbox"/> Régional | |

1.4 Concernant l'organisme principal pour lequel vous œuvrez, à combien estimez-vous :

1. Le nombre d'heures de bénévolat que vous effectuez mensuellement (en moyenne) : _____ heures
2. Le montant que vous déboursez en moyenne par mois dans l'exercice de votre bénévolat (repas, transport, matériel, etc.)? _____ \$
3. Le nombre approximatif de bénévoles en loisir œuvrant pour cet organisme :

1. <input type="checkbox"/> 1 à 10	3. <input type="checkbox"/> 51 à 100	5. <input type="checkbox"/> 201 à 500	7. <input type="checkbox"/> 1001 à 2000	9. <input type="checkbox"/> Je ne sais pas
2. <input type="checkbox"/> 11 à 50	4. <input type="checkbox"/> 101 à 200	6. <input type="checkbox"/> 501 à 1000	8. <input type="checkbox"/> Plus de 2000	

1.5 Y a-t-il des personnes autour de vous qui ont déjà fait ou qui font du bénévolat?

- | | | |
|---|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> Aucune | 4. <input type="checkbox"/> Frères, sœurs | 7. <input type="checkbox"/> Père ou mère |
| 2. <input type="checkbox"/> Conjoint, conjointe | 5. <input type="checkbox"/> Ami(e)s | 8. <input type="checkbox"/> Autre, précisez _____ |
| 3. <input type="checkbox"/> Enfants | 6. <input type="checkbox"/> Collègues de travail | |

1.6 Que recherchez-vous généralement en faisant du bénévolat en loisir?
Je fais du bénévolat pour :

(encerclez le chiffre correspondant)

	Jamais	Quelquefois	Souvent	Toujours
1. Me changer les idées	1	2	3	4
2. Servir une cause à laquelle je crois	1	2	3	4
3. Satisfaire mes convictions religieuses	1	2	3	4
4. Réaliser quelque chose dont je suis fier(e)	1	2	3	4
5. Me développer personnellement	1	2	3	4
6. Avoir du pouvoir sur les événements	1	2	3	4
7. Me sentir connu dans mon milieu	1	2	3	4
8. Me faire des amis	1	2	3	4
9. Avoir du plaisir	1	2	3	4
10. Rencontrer des gens	1	2	3	4
11. Avoir de l'influence dans mon milieu	1	2	3	4
12. Me prouver ce que je peux faire	1	2	3	4
13. Réaliser mes projets et mes rêves	1	2	3	4
14. Aider à mon avancement professionnel	1	2	3	4
15. Être en famille	1	2	3	4
16. Vivre ma passion pour une activité de loisir	1	2	3	4
17. Partager ma passion pour une activité de loisir	1	2	3	4
18. Rendre service	1	2	3	4
19. Vivre de nouvelles expériences	1	2	3	4
20. M'intégrer dans mon milieu	1	2	3	4
21. Autre, précisez :	1	2	3	4

1.7 De toutes les raisons qui précèdent, indiquez le numéro de celle qui est la plus importante pour vous en tant que bénévole en loisir.
1.8 Si votre bénévolat était AUPRÈS DES MALADES, indiquez, parmi les raisons qui précèdent, le numéro de celle qui serait la plus importante pour vous.
1.9 Ce qui vous motive le plus à poursuivre votre action bénévole en loisir c'est :

(encerclez le chiffre correspondant)

	Jamais	Quelquefois	Souvent	Toujours
1. Avoir une tâche réaliste à accomplir	1	2	3	4
2. Sentir que je progresse personnellement	1	2	3	4
3. Avoir du plaisir	1	2	3	4
4. Réussir ce que j'entreprends	1	2	3	4
5. Être respecté	1	2	3	4
6. Avoir de l'autonomie dans mon action	1	2	3	4
7. Être informé de ce qui se passe dans mon association ou organisme	1	2	3	4
8. Me sentir chez-moi	1	2	3	4
9. Recevoir des remerciements	1	2	3	4
10. Sentir que je suis utile	1	2	3	4
11. Oeuvrer dans un milieu amical	1	2	3	4
12. Autre, précisez :	1	2	3	4

Section 2

Le bénévolat en loisir aujourd'hui

2.1 À quoi sert le bénévolat en loisir?

(encerclez le chiffre correspondant)

Il sert à :

	Jamais	Quelquefois	Souvent	Toujours
1. Résoudre les problèmes de la communauté	1	2	3	4
2. Améliorer la qualité de vie de la communauté	1	2	3	4
3. Aider une communauté à prendre en charge ses loisirs	1	2	3	4
4. Permettre la participation des parents aux activités de leurs enfants	1	2	3	4
5. Vivre son propre loisir	1	2	3	4
6. Fournir à certaines personnes une occasion de partager leur passion	1	2	3	4
7. Assurer l'offre d'activités de loisir de qualité	1	2	3	4
8. Maintenir des coûts accessibles pour les activités de loisir public	1	2	3	4
9. Aider les personnes dans le besoin	1	2	3	4
10. Rendre la vie plus agréable	1	2	3	4
11. Permettre à la population de se rencontrer	1	2	3	4
12. Éviter de laisser aux gouvernements et aux villes l'organisation des activités de loisir	1	2	3	4
13. Autre, précisez :	1	2	3	4

2.2 Parmi la liste suivante, cochez 2 expressions définissant le mieux le bénévole en loisir.

Un bénévole en loisir est :

1. ☐ Une personne vivant un loisir
2. ☐ Une personne passionnée
3. ☐ Un employé sans salaire
4. ☐ Une personne retournant à la société ce qu'elle a reçu
5. ☐ Un citoyen engagé
6. ☐ Une personne responsable
7. ☐ Autre, précisez : _____

2.3 À l'aide de la liste suivante, inscrivez dans l'ordre de priorité, les 3 qualités qui vous semblent essentielles pour faire du bénévolat en loisir (inscrivez les chiffres correspondants).

Choix A : _____

Choix B : _____

Choix C : _____

1. Avoir du leadership
2. Être responsable
3. Savoir écouter
4. Être débrouillard
5. Avoir de la patience
6. Être disponible
7. Savoir travailler en équipe
8. Prendre des initiatives
9. Avoir le sens de l'organisation
10. Avoir de l'enthousiasme
11. Avoir des compétences dans le domaine
12. Autre, précisez : _____

2.4 Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants sur l'évolution du bénévolat en loisir?

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Je ne sais pas
1. Aujourd'hui, les gens s'engagent moins à long terme	1	2	3	4	7
2. Le bénévolat en loisir a un avenir prometteur	1	2	3	4	7
3. Les bénévoles que je connais sont essoufflés	1	2	3	4	7
4. Les gens ont de moins en moins le sentiment d'appartenance	1	2	3	4	7
5. Les bénévoles sont de plus en plus traités en bouche-trous	1	2	3	4	7
6. Les bénévoles expriment davantage leurs opinions dans les organismes	1	2	3	4	7
7. La ville reconnaît de plus en plus le travail des bénévoles	1	2	3	4	7
8. Ce sont toujours les mêmes personnes qui s'impliquent	1	2	3	4	7
9. Le recrutement des bénévoles est plus facile qu'il ne l'était auparavant	1	2	3	4	7
10. Aujourd'hui les jeunes de moins de 25 ans s'impliquent davantage	1	2	3	4	7
11. On exige des bénévoles d'être de plus en plus sérieux	1	2	3	4	7
12. Les villes misent trop sur le bénévolat pour offrir leurs services	1	2	3	4	7
13. On en demande toujours plus aux bénévoles	1	2	3	4	7
14. Ce qui manque de plus en plus aux organismes bénévoles, c'est l'argent	1	2	3	4	7
15. Ce qui manque de plus en plus aux personnes bénévoles, c'est le temps	1	2	3	4	7
16. La fusion des villes va accroître le bénévolat en milieu municipal	1	2	3	4	7
17. Ce qui manque de plus en plus aux bénévoles, c'est le soutien de personnels permanents	1	2	3	4	7
18. Le bénévolat en loisir paraît moins sérieux que le bénévolat auprès des malades, des démunis ou des personnes âgées	1	2	3	4	7
19. La diminution des subventions du gouvernement n'a pas d'effet sur l'engagement des bénévoles en loisir	1	2	3	4	7

2.5 Comment a évolué, au fil des ans, votre situation personnelle à titre de bénévole?

Elle s'est révélée :

1. ☐ Nettement améliorée 3. ☐ Stable 5. ☐ Nettement détériorée
 2. ☐ Améliorée 4. ☐ Détériorée

Section 3 Votre association ou organisme

81

Répondez à cette section en vous référant à l'organisme auquel vous donnez le plus de temps (un seul).

3.1 En quelle année avez-vous commencé à faire du bénévolat pour cet organisme? _____

3.2 Combien de temps avez-vous l'intention de poursuivre votre engagement dans cet organisme?
Je compte rester :

1. ☐ Aussi longtemps que possible 3. ☐ Pour compléter ce mandat 5. ☐ Je ne sais pas
2. ☐ Encore quelques années 4. ☐ Le moins longtemps possible 6. ☐ Autre, précisez : _____

3.3 À qui s'adressent les services offerts par cet organisme?

1. ☐ À toute la population d'un territoire (quartier, ville, village, etc.) 3. ☐ Aux membres **et** à la population
2. ☐ Aux membres de l'organisme seulement 4. ☐ Autre, précisez : _____

3.4 L'organisme pour lequel vous œuvrez est-il connu dans votre milieu?

1. ☐ Pas du tout 2. ☐ Un peu 3. ☐ Beaucoup

3.5 En vous référant à cet organisme, indiquez votre niveau d'accord avec les qualificatifs suivants :

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Je ne sais pas
1. Il est bien organisé/structuré	1	2	3	4	7
2. Les réunions sont trop longues	1	2	3	4	7
3. Les tâches de chacun des bénévoles sont clairement définies	1	2	3	4	7
4. Les bénévoles reçoivent facilement de l'aide	1	2	3	4	7
5. Les orientations de l'organisme sont claires	1	2	3	4	7
6. L'organisme est sur le point de tomber	1	2	3	4	7
7. Ce sont toujours les mêmes qui décident tout	1	2	3	4	7
8. Les besoins des usagers ne sont pas clairement définis	1	2	3	4	7
9. Il est facile de « faire passer » mes idées	1	2	3	4	7
10. Il y a un fort « roulement » de bénévoles	1	2	3	4	7
11. Les gens sont motivés	1	2	3	4	7
12. Il y a des conflits parmi les membres de l'organisme	1	2	3	4	7
13. Je sens qu'on a besoin de moi	1	2	3	4	7
14. Cet organisme sait s'adapter aux changements du milieu	1	2	3	4	7
15. Cet organisme ne collabore pas suffisamment avec d'autres organisations	1	2	3	4	7
16. L'information circule bien dans l'organisme	1	2	3	4	7
17. Le leadership est faible	1	2	3	4	7
18. C'est une belle « gang »	1	2	3	4	7
19. Il est difficile de s'intégrer au groupe	1	2	3	4	7
20. Les bénévoles se sentent rejetés dès qu'ils font une erreur	1	2	3	4	7
21. Autre, précisez :	1	2	3	4	7

Section 4

Votre relation avec le personnel permanent

4.1 Dans votre travail de bénévole, êtes-vous en contact avec des employés permanents en loisir?

- A. ☐ Non (ne répondez pas aux questions 4.3 et 4.4)
- B. ☐ Oui, ce sont des employés : }
1. ☐ De mon organisme

2. ☐ De la municipalité

3. ☐ D'organismes régionaux ou nationaux

4. ☐ Autre, précisez : _____

4.2 Quelles fonctions devraient exercer le personnel permanent œuvrant pour votre organisme?

Les permanents devraient :

Quelles fonctions <u>devraient</u> exercer le personnel permanent œuvrant pour votre organisme?	Jamais	Rarement	Souvent	Toujours
Les permanents devraient :				
1. Définir les tâches des bénévoles	1	2	3	4
2. Trouver le financement	1	2	3	4
3. Conseiller l'organisme	1	2	3	4
4. Contrôler les dépenses et le budget de l'organisme	1	2	3	4
5. Faciliter la collaboration entre les organismes de la municipalité	1	2	3	4
6. Représenter les bénévoles auprès des gouvernements et de la ville	1	2	3	4
7. Faire circuler l'information auprès des bénévoles	1	2	3	4
8. Assurer la formation aux bénévoles	1	2	3	4
9. Répondre aux besoins exprimés par les bénévoles	1	2	3	4
10. Prendre en charge les tâches techniques spécialisées	1	2	3	4
11. Trouver les espaces et les équipements nécessaires aux activités	1	2	3	4
12. Exécuter les volontés des conseils d'administration	1	2	3	4
13. Diriger l'organisme	1	2	3	4
14. Stimuler la communication entre les bénévoles	1	2	3	4
15. Consulter la population sur ses besoins	1	2	3	4
16. Consulter les bénévoles sur leur vision et le fonctionnement de l'organisme	1	2	3	4
17. Autre, précisez :	1	2	3	4

4.3 Voici une liste des qualités généralement demandées aux permanents. Dans quelle mesure retrouvez-vous ces qualités chez ceux et celles qui travaillent pour votre association ou organisme?

Voici une liste des qualités généralement demandées aux permanents. Dans quelle mesure retrouvez-vous ces qualités chez ceux et celles qui travaillent pour votre association ou organisme?	Pas du tout présente	Quelque peu présente	Présente	Très présente
1. Compétence	1	2	3	4
2. Disponibilité	1	2	3	4
3. Efficacité	1	2	3	4
4. Sens moral élevé (juste et équitable)	1	2	3	4
5. Respect des bénévoles	1	2	3	4
6. Dynamisme	1	2	3	4
7. Autre, précisez :	1	2	3	4

4.4 Sur une échelle de 1 à 10, comment qualifiez-vous les relations que vous avez avec les permanents?

Conflictuelles	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Harmonieuses
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--------------

4.5 Considérez-vous que les bénévoles s'approprient des emplois de permanents? 1. ☐ Oui 2. ☐ Non

Section 5

Apprentissage et formation

5.1 Dans quelle mesure avez-vous eu recours aux moyens suivants pour enrichir vos connaissances et compétences en tant que bénévole?	Pas du tout	Un peu	Beaucoup
1. Les acquis de ma profession ou de mon métier	1	2	3
2. Mes expériences bénévoles antérieures	1	2	3
3. Ma débrouillardise et mon talent personnel (j'ai appris seul, sur le tas)	1	2	3

5.2 Dans quelle mesure les activités d'apprentissage suivantes ont-elles servi à enrichir vos connaissances et compétences en tant que bénévole?	Pas du tout	Un peu	Beaucoup
1. Sessions spécialisées de formation (cours, ateliers, stages)	1	2	3
2. Discussions entre bénévoles	1	2	3
3. Lectures personnelles	1	2	3
4. Cahiers, guides ou autres documents offerts par l'organisation	1	2	3
5. Conseils de personnels permanents	1	2	3
6. Échanges avec des parents ou amis personnels	1	2	3
7. Cours suivis de ma propre initiative	1	2	3
8. Conférences occasionnelles	1	2	3
9. Colloques, congrès	1	2	3
10. Parrainage de bénévoles plus anciens	1	2	3
11. Autre, précisez :	1	2	3

5.3 Parmi ces activités d'apprentissage, indiquez le numéro de celle qui vous a été la plus utile.
(si aucune, inscrivez zéro et passez à la section 6)

5.4 Cette activité d'apprentissage (la plus utile) a permis d'enrichir vos connaissances et compétences parce qu'elle :	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord	Ne s'applique pas
1. Offrait l'occasion de former des réseaux avec d'autres bénévoles	1	2	3	4	8
2. Était offerte selon mes besoins	1	2	3	4	8
3. Était une stimulation à poursuivre mon engagement	1	2	3	4	8
4. Était d'une durée adéquate	1	2	3	4	8
5. S'est déroulée avec des personnes compétentes	1	2	3	4	8
6. S'est déroulée dans une ambiance agréable	1	2	3	4	8
7. Permettait un développement personnel pouvant être utile dans d'autres situations	1	2	3	4	8
8. Était bien adaptée aux exigences de ma tâche	1	2	3	4	8

5.5 Toujours en vous référant à l'activité la plus utile que vous avez identifiée précédemment, dites à quelle fréquence vous y avez eu recours.

- | | |
|---|---|
| 1. <input type="checkbox"/> Rarement | 3. <input type="checkbox"/> Fréquemment |
| 2. <input type="checkbox"/> Occasionnellement | 4. <input type="checkbox"/> Constamment |

5.6 En vous référant à l'activité la plus utile que vous avez identifiée précédemment, dites combien de temps vous y avez consacré au cours des douze derniers mois.

- | | | |
|---|---|---|
| 1. <input type="checkbox"/> Moins d'une heure | 3. <input type="checkbox"/> De 5 à 15 heures | 5. <input type="checkbox"/> Plus de 40 heures |
| 2. <input type="checkbox"/> De 1 à 4 heures | 4. <input type="checkbox"/> De 16 à 40 heures | |

5.7 En vous référant à l'activité la plus utile, dites à quel endroit elle s'est tenue principalement (un seul).

- | | |
|---|--|
| 1. <input type="checkbox"/> Dans les locaux de l'organisme | 5. <input type="checkbox"/> Dans une maison privée |
| 2. <input type="checkbox"/> Dans d'autres locaux municipaux | 6. <input type="checkbox"/> Dans un restaurant |
| 3. <input type="checkbox"/> Dans une école | 7. <input type="checkbox"/> Dans un centre de congrès |
| 4. <input type="checkbox"/> Dans un collège ou une université | 8. <input type="checkbox"/> Ailleurs, précisez : _____ |

5.8 Étiez-vous obligé de participer à cette activité de formation pour avoir le droit d'exercer vos fonctions de bénévole?

1. ☐ Oui 2. ☐ Non

5.9 Sur une échelle de 1 à 10, à quel niveau situez-vous votre satisfaction générale face à la formation reçue?

Totalement insatisfait	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totalement satisfait
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----------------------

Section 7 Reconnaissance

7.1 Nous aimerions connaître votre opinion sur la reconnaissance témoignée aux bénévoles.

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait en accord
1. Les activités spéciales et les prix ne sont pas essentiels pour témoigner de la reconnaissance	1	2	3	4
2. La vraie reconnaissance doit se traduire par un soutien adéquat	1	2	3	4
3. La vraie reconnaissance doit se traduire par un respect de tous les jours	1	2	3	4
4. Les directions (organismes et villes) ne reconnaissent pas assez les bénévoles	1	2	3	4
5. La population reconnaît suffisamment le travail des bénévoles	1	2	3	4
6. Moi, je me sens suffisamment reconnu	1	2	3	4
7. La vraie reconnaissance doit se traduire par des remerciements	1	2	3	4
8. Il faut reconnaître surtout les équipes	1	2	3	4
9. Autre, précisez :	1	2	3	4

7.2 S'il n'y avait que trois (3) moyens de témoigner de la reconnaissance aux bénévoles, lesquels choisiriez-vous parmi les suivants?

1. ☐ Le prix du bénévole de l'année
2. ☐ Une lettre de remerciement
3. ☐ Un cadeau de remerciement
4. ☐ Un objet (épinglette, chandail, casquette, etc.) de votre association
5. ☐ Un certificat attestant que vous êtes bénévole
6. ☐ Un merci d'un participant à l'activité
7. ☐ Un merci des organisateurs ou dirigeants
8. ☐ Une carte privilège offrant des réductions financières
9. ☐ La fête des bénévoles
10. ☐ Autre, précisez : _____

Section 8

Quelques caractéristiques personnelles

8.1 Année de naissance : 19 _____

8.2 Sexe : 1. ☐ Masculin 2. ☐ Féminin

8.3 Principale langue parlée à la maison : 1. ☐ Français 3. ☐ Espagnol
2. ☐ Anglais 4. ☐ Autre, précisez : _____

8.4 Situation familiale : 1. ☐ Seul(e) 4. ☐ En couple
2. ☐ Seul(e) avec 1 personne dépendante 5. ☐ En couple avec 1 personne dépendante
3. ☐ Seul(e) avec plus d'une personne dépendante 6. ☐ En couple avec plus d'une personne dépendante
7. ☐ Je préfère ne pas répondre

8.5 Niveau d'étude complété : 1. ☐ Primaire 5. ☐ Universitaire, premier cycle
2. ☐ Secondaire 6. ☐ Universitaire, 2^e et 3^e cycle
3. ☐ Professionnel 7. ☐ Autre, précisez : _____
4. ☐ Collégial 8. ☐ Je préfère ne pas répondre

8.6 Situation professionnelle : 1. ☐ Études 4. ☐ Travail à temps plein
2. ☐ Retraite 5. ☐ Travail à temps partiel
3. ☐ Chômage 6. ☐ Autre, précisez : _____
7. ☐ Je préfère ne pas répondre

8.7 Région d'appartenance :

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Bas-Saint-Laurent | <input type="checkbox"/> 10. Nord-du-Québec |
| <input type="checkbox"/> 2. Saguenay-Lac-Saint-Jean | <input type="checkbox"/> 11. Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine |
| <input type="checkbox"/> 3. Québec | <input type="checkbox"/> 12. Chaudière-Appalaches |
| <input type="checkbox"/> 4. Mauricie | <input type="checkbox"/> 13. Laval |
| <input type="checkbox"/> 5. Estrie | <input type="checkbox"/> 14. Lanaudière |
| <input type="checkbox"/> 6. Montréal | <input type="checkbox"/> 15. Laurentides |
| <input type="checkbox"/> 7. Outaouais | <input type="checkbox"/> 16. Montérégie |
| <input type="checkbox"/> 8. Abitibi-Témiscamingue | <input type="checkbox"/> 17. Centre-du-Québec |
| <input type="checkbox"/> 9. Côte-Nord | |

Annexe C

Cartons réponse

*Développer un meilleur soutien
des bénévoles en loisir*

Nom :

Adresse :

Ville :

Code postal :

Organisme :

	Oui	Non
J'ai rempli et posté le questionnaire.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai besoin d'une nouvelle copie du questionnaire.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis intéressé à participer au Colloque de l'automne prochain.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Université du Québec à Trois-Rivières
Dép. Sciences du loisir et de la communication sociale
Laboratoire en loisir et vie communautaire
C.P. 500 Trois-Rivières, Québec G9A 9Z9

Annexe D

Cartons rappel

Rappel

Développer un meilleur soutien des bénévoles en loisir

Cher bénévole,

En collaboration avec le Service des loisirs de la Ville de Hull, nous vous avons fait parvenir dernièrement un questionnaire portant sur votre condition de bénévole en loisir. Comme nous n'avons toujours pas reçu votre carton-réponse confirmant que vous avez bien retourné le questionnaire, nous aimerions vous rappeler l'importance de le remplir et de le retourner le plus rapidement possible.

Si ce rappel vous parvient alors que vous avez déjà posté le questionnaire ou le carton-réponse, nous vous prions d'ignorer cet avis et vous remercions de votre précieuse participation.

André Thibault, Ph.D.
Laboratoire en loisir et vie communautaire
Université du Québec à Trois-Rivières

Université du Québec à Trois-Rivières
Dép. Sciences du loisir et de la communication sociale
Laboratoire en loisir et vie communautaire
C.P. 500, Trois-Rivières, Québec G9A 9Z9

